



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**Comunicación Organizacional y Trabajo en Equipo en el Área
Administrativa de una Municipalidad en el Departamento de La Libertad,**

2022

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración

AUTORES:

Hurtado Vilela, Elin Gael Aaron (orcid.org/0000-0003-0524-0145)

Luna Lazaro, Roxana Elizabeth (orcid.org/0000-0002-3602-9011)

ASESORES:

Dr. Pelaez Valdivieso, Jose Victor (orcid.org/0000-0002-2186-0398)

Dra. Quispe Lopez, Jenny Martha (orcid.org/0000-0001-7624-9695)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

TRUJILLO–PERÚ

2022

Dedicatoria

El presente trabajo se lo dedico a Dios, a mi padre que desde el cielo me ilumina para que sea una persona de bien y a mi madre y hermano por ser las personas que siempre han estado conmigo, por apoyarme, cuidarme y darme la fuerza de voluntad para continuar con mis estudios y así poder culminar con mis metas y objetivos establecidos.

Elin Hurtado

Dedico este trabajo a Dios, a mi hija que es mi inspiración y motivo en mi vida, a mi mamá por ser mi fuerza y apoyo incondicional que me inculco valores y me enseñó a salir adelante pese a las adversidades. A mis hermanos por brindarme su tiempo y estar siempre conmigo. A mi mamita Felipa que desde el cielo me ilumina y cuida. Los amo mucho.

Roxana Luna

Agradecimiento

Agradezco a Dios por su amor infinito y estar siempre presente en nuestras vidas, a nuestras madres que con su esmero, motivo y fortaleza son nuestro ejemplo a seguir, gracias por todo su amor, a nuestros familiares por la confianza. A nuestra profesora por su conocimiento y apoyo para el desarrollo de nuestro trabajo, y a nuestra universidad por formarnos profesionalmente.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Indice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	11
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	11
3.2. Variables y operacionalización	12
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis.....	13
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	13
3.5. Procedimientos.....	15
3.6. Método de análisis de datos	15
3.7. Aspectos éticos.....	15
IV. RESULTADOS.....	16
V. DISCUSIÓN	25
VI. CONCLUSIONES	29
VII. RECOMENDACIONES	30
REFERENCIAS.....	31
ANEXOS	

Indice de tablas

Tabla 1 Lista de juicio de expertos	15
Tabla 2 Coeficiente Alpha de cronbach.....	16
Tabla 3 Nivel de comunicación organizacional de una Municipalidad.....	18
Tabla 4 Nivel de las dimensiones de la variable comunicación organizacional de una municipalidad.....	19
Tabla 5 Nivel de trabajo en equipo de una Municipalidad	20
Tabla 6 Nivel de las dimensiones de la variable trabajo en equipo de una municipalidad.....	21
Tabla 7 Correlación entre comunicación interna y trabajo en equipo del área administrativa de una municipalidad.....	22
Tabla 8 Correlación entre comunicación descendente y trabajo en equipo del área administrativa de una municipalidad.....	23
Tabla 9 Correlación entre comunicación ascendente y trabajo en equipo del área administrativa de una municipalidad.....	24
Tabla 10 Correlación entre comunicación horizontal y trabajo en equipo del área administrativa de una municipalidad.....	25
Tabla 11 Correlación entre comunicación organizacional y trabajo en equipo del área administrativa de una municipalidad.....	26

Resumen

La presente investigación tuvo como propósito determinar la relación entre comunicación organizacional y trabajo en equipo en el área administrativa de una municipalidad en el departamento de la Libertad, 2022.

El estudio siguió un enfoque cuantitativo de tipo aplicada, diseño no experimental de corte transversal y de alcance descriptivo correlacional. La población fue estudiada en su totalidad, tomando en cuenta a 23 trabajadores a quienes se aplicó el instrumento de cuestionario y como técnica la encuesta. Se obtuvo como resultado, un nivel regular para comunicación organizacional 73,9%, y trabajo en equipo 60,9%; asimismo, para el tercer objetivo específico se obtuvo ($Rho=0,444$) y para el cuarto objetivo específico un ($Rho=0,698$) que representan una correlación positiva moderada, para el quinto objetivo específico un ($Rho=0,325$) que representa una correlación positiva débil, para el sexto objetivo específico un ($Rho=0,599$) representando una correlación positiva moderada. Finalmente, se concluye que comunicación organizacional tuvo una correlación positiva fuerte significativa con el trabajo en equipo ($Rho = 0,770$, $Sig.=000$), aceptándose la H_1 , lo que significa que una buena comunicación promoverá que los trabajadores se comprometan a cumplir con los objetivos establecidos, y por ende mejore el trabajo en equipo, contando con buen clima laboral.

Palabras clave: Comunicación organizacional, trabajo en equipo, compromiso organizacional, Municipalidad.

Abstract

The purpose of this research was to determine the relationship between organizational communication and teamwork in the administrative area of a municipality in the department of La Libertad, 2022.

The study followed a quantitative approach of applied type, non-experimental cross-sectional design and correlational descriptive scope. The population was studied in its entirety, being a census sample of 23 workers to whom the questionnaire instrument was applied and the survey technique. As a result, a regular level was obtained for organizational communication 73.9%, and teamwork 60.9%; likewise, for the third specific objective ($Rho=0.444$) and for the fourth specific objective a ($Rho=0.698$) representing a moderate positive correlation, for the fifth specific objective a ($Rho=0.325$) representing a weak positive correlation was obtained. , for the sixth specific objective a ($Rho=0.599$) representing a moderate positive correlation. Finally, it is concluded that organizational communication had a significant strong positive correlation with teamwork ($Rho = 0.770$, $Sig.=000$), accepting the H_1 , which means that good communication will encourage workers to commit to comply with the established objectives, and therefore improve teamwork, with a good working environment.

Keywords: Organizational communication, teamwork, organizational commitment, Municipality.

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente toda organización debería considerar a la comunicación organizacional, como una de sus mayores armas, esto les daría la ventaja para que cada servicio que ofrece sea transparente, porque involucraría a todos los colaboradores, (Garrido, 2018), impulsando a su vez a otro factor principal con el que debería caminar de la mano, como es el trabajo en equipo; porque permitiría demostrar resultados competentes y eficaces. Para lograr objetivos comunes en la organización, optimizando y agilizando los procesos de elaboración con mayor calidad. (Diaz et al., 2019)

En el ámbito internacional, en España, durante mucho tiempo las empresas se enfocaron más en una comunicación externa que interna, donde para alcanzar una asertiva comunicación se necesitaba de estrategias en la organización como un proceso comunicativo, demostrado que en las empresas el mayor porcentaje de responsabilidad se encuentra asignada a un área específica reflejado en un 74.4%, según el estudio de Aced & Miguel (2021). Por otro lado, Contreras (2020) recalcar que en México por los años 80 se marcó a profundidad la preocupación por poder ver a cada organización como un sistema, lo que originó un momento crucial e inicio de estudios, exploración de las organizaciones y ver a la comunicación como un proceso primordial para lograr una comunicación interna integrada.

En cuanto al trabajo en equipo a lo largo de los años ha generado un modo de trabajo más asociativo considerado como una ventaja competitiva, afirmando que en una empresa más del 80% busca utilizar alguna forma de trabajo en equipo, lo que se ha venido utilizando desde 1993, donde constataban que el 91% de las empresas utilizaba esto para lograr resolver los problemas mostrando un cambio en muchas organizaciones al mostrar incremento en cuanto a rendimiento e innovación, principalmente la satisfacción de los colaboradores a través de una mejor coordinación en el desempeño de las tareas, (Treviño et al. 2017).

A nivel nacional, la comunicación organizacional en el sector público ha sido un factor importante para el logro de las metas (Contreras, 2022), permitiendo intercambiar puntos de vista en un ambiente organizacional, al expresar opiniones de

los colaboradores donde se obtiene una retroalimentación de las acciones que se encuentran realizando de una manera coherente en la organización (Rojas, 2021). El trabajo en equipo se pueda encaminar adecuadamente dirigiendo la organización hacia sus objetivos mediante el compromiso de los colaboradores quienes obtendrán mejores resultados por la disminución de las debilidades y potenciación de fortalezas del grupo (Torres, 2019). Es bueno recalcar que los sistemas de trabajo en equipo, si se considera lo que aporta a cada trabajador, tales como la satisfacción de las necesidades de reconocimiento, facilitación del desarrollo personal, profesional y retroalimentación, lo que servirá de impulso para su crecimiento (Larrea, 2018).

Este estudio se realizó en una municipalidad, situada en el Departamento de La Libertad, entidad pública orientada a la prestación de servicios públicos; cuenta con 23 trabajadores en el área administrativa; asimismo, se viene observando en esta organización la ausencia de comunicación donde ha generado un erróneo trabajo en equipo, desde un manejo inadecuado en el control de documentos hasta un clima laboral negativo.

Las causas que generan estos problemas, es por falta de compromiso con la entidad, ya que desconocen las metas que se deben cumplir. De esta manera, la ausencia de comunicación entre jefes y colaboradores, no les permite coordinar el desarrollo de las diferentes actividades; por otro lado, las indicaciones recibidas no son captadas adecuadamente, el cual genera retraso en las metas y objetivos.

Al no tratar de solucionar estos problemas, se tiene como consecuencias contar con un mal clima laboral, que va desde ambientes conflictivos entre colaboradores y jefaturas; ya que, en el afán de buscar resultados eficaces como respuesta, se consiguen retrasos en los trabajos programados, incumplimiento de metas, y con ello el distanciamiento de los objetivos planteados por la entidad.

Por lo descrito en el problema de investigación, se realizó la siguiente pregunta: ¿Cuál es la relación entre comunicación organizacional y trabajo en equipo en el área administrativa de una municipalidad en el Departamento de La Libertad, 2022?, y de manera específica: a) ¿Cuál es el nivel de comunicación organizacional en el área administrativa de una municipalidad en el Departamento de La Libertad, 2022?, b) ¿Cuál es el nivel de trabajo en equipo en el área administrativa de una

municipalidad en el Departamento de La Libertad, 2022?, c) ¿Cuál es la relación entre la comunicación interna y trabajo en equipo en el área administrativa de una municipalidad en el Departamento de La Libertad, 2022?, d) ¿Cuál es la relación entre la comunicación descendente y trabajo en equipo en el área administrativa de una municipalidad en el Departamento de La Libertad, 2022?, e) ¿Cuál es la relación entre la comunicación ascendente y trabajo en equipo en el área administrativa de una municipalidad en el Departamento de La Libertad, 2022?, y f) ¿Cuál es la relación entre la comunicación horizontal y trabajo en equipo en el área administrativa de una municipalidad en el Departamento de La Libertad, 2022?.

Este estudio de investigación se justificó con el criterio de Fernández (2020); justificación teórica, nos permitió descubrir conocimientos científicos que facilitaron el debate sobre las variables de investigación. Por otro lado, se realizó una justificación metodológica, donde se obtuvieron herramientas que nos permitió la confiabilidad de las variables, lo cual fue validado por expertos. De la misma forma, se presentó una justificación social, ya que se buscó estrategias de solución; finalmente, se presentó una justificación práctica, ya que la investigación propuso opciones de solución a futuros inconvenientes.

La investigación tuvo como objetivo general: Determinar la relación entre comunicación organizacional y trabajo en equipo en el área administrativa de una municipalidad en el Departamento de La Libertad, 2022, y de manera específica: a) Determinar el nivel de comunicación organizacional en el área administrativa de una municipalidad en el Departamento de La Libertad, 2022; b) Determinar el nivel de trabajo en equipo en el área administrativa de una municipalidad en el Departamento de La Libertad, 2022; c) Determinar la relación entre la comunicación interna y trabajo en equipo en el área administrativa de una municipalidad en el Departamento de La Libertad, 2022, 2022; d) Determinar la relación entre la comunicación descendente y trabajo en equipo en el área administrativa de una municipalidad en el Departamento de La Libertad, 2022; e) Determinar la relación entre la comunicación ascendente y trabajo en equipo en el área administrativa de una municipalidad en el Departamento de La Libertad, 2022; y f) Determinar la relación entre la comunicación horizontal y trabajo en equipo en el área administrativa de una municipalidad en el Departamento

de La Libertad, 2022.

El estudio tuvo como hipótesis de investigación, **Hi:** Existe relación significativa entre comunicación organizacional y trabajo en equipo en el área administrativa de una municipalidad en el Departamento de La Libertad, 2022; y la hipótesis nula, **Ho:** No existe relación significativa entre comunicación organizacional y trabajo en equipo en el área administrativa de una municipalidad en el Departamento de La Libertad, 2022, y las específicas, a) Existe relación significativa entre la comunicación interna y trabajo en equipo en el área administrativa de una municipalidad en el Departamento de La Libertad, 2022, 2022; b) Existe relación significativa entre la comunicación descendente y trabajo en equipo en el área administrativa de una municipalidad en el Departamento de La Libertad, 2022; c) Existe relación significativa entre la comunicación ascendente y trabajo en equipo en el área administrativa de una municipalidad en el Departamento de La Libertad, 2022; y d) Existe relación significativa entre la comunicación horizontal y trabajo en equipo en el área administrativa de una municipalidad en el Departamento de La Libertad, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Los antecedentes en esta investigación son importantes, porque sirven de referencias para poder orientarnos en el tema dado, así como nos permite estabilizar la investigación por medio de fundamentos.

A nivel internacional, según Martínez (2020) realizó su investigación sobre fortalecer la comunicación entre jefes y trabajadores de la empresa Berry Global - ciudad de Palmira; con enfoque cualitativo, diseño tipo descriptivo, concluyendo que la empresa se comunica tanto interna como externamente, porque sus redes de información dentro de la organización se dan entre colaboradores, áreas y fuera de la empresa, también de manera formal e informal, mostrando a una autoridad, encargada de dar planes, reglas y políticas. Descubriendo gracias a los procesos de diagnóstico y el análisis de los mismos, que se daban fallas de comunicación dentro de la compañía debido a la individualidad y percepción personal de los miembros.

Según Ferreyra (2020), en su tesis determina el impacto de la comunicación organizacional en el trabajo en equipos de gestión de servicios sociales y locales en el distrito Pocollay. Utilizó una investigación básica, concluyó que el nivel sobre comunicación organizacional del Departamento Municipal no es bajo, donde sus resultados indicaron en su totalidad que los calificadores de frecuencia, el 88.7% de los trabajadores sintieron que la comunicación proporcionada está en suficientes condiciones, para una adecuada comunicación ascendente, para optimizar la ejecución y mejorar con transparencia a detalle el trabajo, logrando los objetivos, y a nivel descendente, administrar completamente captura de sugerencias. Por otro lado, también es posible crear una comunicación horizontal en buenas condiciones, ayudando a mejorar que el personal este en coordinación, mejorando su ambiente, satisfaciendo las necesidades, fomentando lo innovador y estimular la autorrealización.

Asimismo, Rodríguez et al. (2020) en su estudio el desempeño laboral del Municipio de Girón a partir del trabajo en equipo y comunicación, mediante diseño no experimental, tipo descriptiva, muestra y poblacional de 78 colaboradores, tuvo como conclusión que la creación de diferentes grupos de trabajo en la municipalidad ayudaría a que los servidores públicos estén más involucrados, visibles para mejorar

procesos y obtener objetivos organizacionales, lo cual nos conlleva a una mayor productividad, similar a la que se logra individualmente.

Por lo tanto, Lindo (2021) buscó identificar sobre la importancia de comunicación organizacional dentro de las empresas y equipos, para determinar el impacto en los resultados estratégicos en conjunto; de esta manera con una investigación cualitativa, realizó una encuesta a grupos de funcionarios de la Armada Nacional, donde concluyó que comunicación organizacional ha sido durante muchos años un factor importante para las empresas, particularmente en relación entre la dirección general y empleados, siendo relevante que las comunicaciones emitidas por la gerencia se desarrollen de manera eficiente, permitiendo alcanzar los objetivos y metas.

A nivel nacional, Vera (2019) en su trabajo, niveles de percepción sobre comunicación organizacional de los organismos electorales 2018, tuvo un enfoque cuantitativo, tipo descriptivo, diseño- no experimental de corte transversal, y una muestra de 77 servidores, utilizando la encuesta; donde concluyó que la opinión de los colaboradores es importante para la buena función de los procesos sobre comunicación en la organización, ya que la gerencia establece metas precisas y claras que promueven el desempeño del personal al crear un espacio de trabajo donde realizan su función efectiva en un ambiente armonioso; al igual que la organización está comprometida con una comunicación organizacional en desarrollo desde la jefatura hasta el empleado, el cual se realiza diariamente mediante uso de tecnología, administrativos y personales.

Según Rojas et al. (2019), en su estudio tuvo como fin detallar la dependencia de comunicación organizacional y desempeño laboral de la empresa Tele Atento, de una plataforma de negocios de Movistar Ate 2019, utilizando un método de enfoque cuantitativo, tipo aplicada, población y muestra de 93, instrumento el cuestionario, concluyo en cuanto a su objetivo específico, es posible conocer la relación que hay entre comunicación descendente y desempeño laboral, observando una correlación positiva moderada (Rho Spearman 0.564), nivel de significación en 0.000. Mostrando en sus resultados obtenidos, el desempeño laboral en el sector empresarial estaría más complementado por una mayor comunicación descendente. Por otro lado, sobre

la relación de comunicación ascendente y desempeño laboral, se verificó una correlación positiva moderada con (Rho Spearman 0,516) a un nivel de significancia de 0,000. Respecto a todo ello, las empresas seguirán logrando el máximo desempeño laboral en las funciones que desempeñan implementando una mayor comunicación ascendente. Finalmente, logró establecer una relación entre comunicación horizontal y la variable, observado con (Rho Spearman -0.581), nivel de significancia es 0.000. Como resultados presentados y alcanzados, es considerable establecer que se logra una comunicación horizontal entre colaboradores del mismo nivel, quienes pueden manejar estándares efectivos y tener trabajos con desempeño favorable.

Asimismo, Arredondo (2019) en su investigación sobre desarrollar un manual de comunicación organizacional para la empresa Delicias Sin Nombre, para una mejora entre comunicación interna y externa; donde se utilizan técnicas de encuesta, dos muestras de 15 colaboradores y 30 clientes. Concluyó, que la comunicación organizacional interna se desarrolla mediante la comunicación ascendente, descendente y horizontal, teniendo diferentes canales y/o forma de comunicación que mantiene el flujo de información con los colaboradores que desarrollan la información, mientras que la comunicación con la organización externa relacionada con el cliente utiliza medios publicitarios, como digital y/o impreso. En la empresa se ha comprobado que la comunicación organizacional tanto interna como externa se da a través de canales de comunicación deficientes y muy limitados, ya que no existe un manual de comunicación organizacional que presente de manera coherente las estrategias de comunicación y brinde información para los lineamientos internos y externos.

Finalmente, Linares (2020) en su investigación buscó proponer coaching gerencial para mejorar el trabajo en equipo en un municipio de Baños del Inca – Cajamarca. Fue descriptivo, diseño no experimental, teniendo una muestra de 96 pobladores; donde concluyó que la variable trabajo en equipo el 42.7%, indicó que es malo, el 40.6% es regular, y el 16,7% bueno.

Las variables de estudio se fundamentan teóricamente, en cuanto a comunicación organizacional pertenece a la teoría racionalista de la administración, según Simón, 1947 y March, 1958; donde desarrollan y concilian las ideas de Weber y Barnard, porque ellos mencionan a la organización como un conjunto de personas

pensantes que si se organizan pueden transmitir la información de manera estructurada y organizada; y de esta manera poder programar cada decisión y actividad que realicen, de acuerdo a Varela, et al. (2017). Asimismo, el trabajo en equipo se fundamenta mediante la teoría clásica cuyo autor es Henry Fayol, porque en ella se analizan los métodos y herramientas del trabajo para lograr una mejor eficiencia, en este caso es una municipalidad donde necesitaría una labor en conjunto para lograr las mejoras en la organización, que la unión de todo esto conlleve a ser una buena entidad y que los colaboradores se sientan a gusto en cada labor que realizan, Almanza et al. (2018).

Después de revisar la información sobre las variables y dimensiones se detalla los enfoques conceptuales que definen a comunicación organizacional. Según Ramos et al. (2017), nos indica que es el compuesto de actividades y métodos que se llevan al término para emitir o asumir la indagación a través de variados procedimientos, estilos y normas de comunicación interna y externa con el proyecto de conseguir los objetivos de la compañía u organización. Asimismo, Chiavenato (2015) lo define como aquel desarrollo en el cual los individuos interrelacionan un compuesto de datos en una determinada compañía (p. 321). Por otro lado, Silva et al. (2020) indica que es el proceso de formación y debate dentro del ámbito organizacional, (p. 162).

Por lo tanto, Ramos et al. (2017) plantea en su dimensiones, comunicación interna, como compuesto de tareas elaboradas por una corporación para estructurar y conservar buenas relaciones entre grupos; utilizando múltiples centros de intercambio que les permite estar informados, organizados y motivados para apoyar con la elaboración de los objetivos organizacionales; comunicación descendente, es un tipo de comunicación donde la información fluye de superiores a subordinados, de igual forma, cuando el jefe actúa como amo y el subordinado se convierte en receptor, se lleva al extremo, considerando que la notificación se refiere a la atención, dependencia y capacitación. (p. 27). Comunicación ascendente, es de subordinados a superiores, es decir, cada mensaje que fluye de empleados a inclusive jefes, debidamente con la intención de expresar interrogaciones, facilitar Feedback y crear sugerencias. (p. 29).

Además, referente a la dimensión comunicación horizontal, Ramos et al. (2017) señala que se da entre habitantes pertenecientes al seguro nivel jerárquicamente, y

consiste en el cambio secundario de informes entre cualquiera que se encuentre en un nivel equiparable de timbre en la estructura. (p. 31).

Por otro lado, de acuerdo a los indicadores de comunicación organizacional se consideró a) Medición del feedback, en relación con aspectos de interpretación, comprensión o desempeño de una tarea, según Jiménez (2015); b) Comunicación efectiva, es un medio utilizado en diversos procesos administrativos, que se encuentra en relación directa con las funciones de gestión y por lo tanto puede definirse como la transmisión de información, de acuerdo a Quero et al. (2014); c) Nivel de eficiencia y confianza, la confianza aumenta la eficiencia del intercambio al reducir la expectativa de comportamiento oportunista, por lo tanto los costos asociados con estas transacciones, según indica Bromile, et al. (2022); d) Retroalimentación, información transmitida a un alumno para que modifique su pensamiento o comportamiento para mejorar el aprendizaje, según Canabal et al. (2017); e) Integración y participación, es un proceso que permite a las personas participar activamente en un grupo o sociedad, según Diccionario de la lengua española; f) Grado de aceptación de crítica constructiva, el desarrollo del pensamiento crítico, que se ha apoyado cada vez más en el aula desde edades tempranas, parece ser la clave del éxito, no solo académico y profesional, sino personal, según Diaz et al (2019); g) Empatía, capacidad de comprender los sentimientos y emociones, basándose en la conciencia de las similitudes con los demás, para Beatriz et al. (2014); h) Grado de sociabilidad, es parte de un acto recíproco donde los individuos se encuentran sin un propósito material pero mediado por intereses mutuos, de acuerdo Chapman (2015).

Para trabajo en equipo se consideró a Nestarez (2019), donde menciona que es un grupo de personas asignadas o calificadas, de acuerdo a sus competencias y habilidades, para lograr una meta determinada bajo la dirección de un coordinador. (p. 19). Por su parte Peiró (2020) lo define como una tarea realizada por un conjunto de miembros con un objetivo común, aunque cada persona desarrolla individualmente una tarea para lograrlo. (p. 1). Para Ayoví (2019), es un concepto donde abarca, el alineamiento, cohesión y transformación de la organización, sobre productividad, logro de metas, competitividad y objetivos, las cuales se basan en las necesidades de

mejora continua y cambios que se dan en la estructura organizacional para lograr la misión, visión establecida y dirigir el comportamiento de los individuos, así obtener la máxima productividad y calidad (p. 3).

En cuanto a las dimensiones Nestarez (2019), plantea en su aspecto Compromiso Organizacional que es fundamental característica de los equipos que convergen una tarea ante un mismo objetivo, por tanto, el personal comparte la responsabilidad no sólo con ellos mismos, sino también con la meta en común; en cuanto a comunicación, consideran que los empleados deben estar capacitados en habilidades como la comunicación, pues el saber escuchar permite una comunicación fluida y comprensiva que permitirá realizar el trabajo de manera adecuada, para alcanzar de manera efectiva los objetivos organizacionales. En su aspecto establecer objetivos, permitirá al equipo de trabajo permanecer orientados y ejercer el poder de toma de decisiones, contribuyendo no solo a los objetivos de la organización sino también del equipo.

Por otro lado, de acuerdo a los indicadores de trabajo en equipo se consideró a) Responsabilidad, virtud que tienen las personas, según Polo (2019); b) Confianza, factor que nos permite lograr buenas relaciones interpersonales, donde se forman vínculos para el favorecimiento de los trabajos, de acuerdo a Yáñez et al. (2018); d) Integridad, es una persona que respeta sus principios, según indica Modzelewski (2017); e) Habilidad de escuchar, Claro (2021) manifiesta que es la habilidad comunicativa que conduce a la comunicación, la cual es importante para el desarrollo y fortalecimiento tanto del hablar como el de escuchar; f) Comunicación fluida, es el proceso de construcción social, que se ve como una herramienta relacional para crear comprensión en la sociedad humana, menciona Gómez (2016); g) Metas personales, Hernández et al. (2018) señala que, es un elemento dinámico de la personalidad así como el objetivo, que son convertidos en acciones para alcanzar los planes que una persona se propone en la vida; h) Metas institucionales, para Zavaleta (2021) son los instrumentos para gestionar el rendimiento, así como el compromiso institucional para lograr los objetivos determinados.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

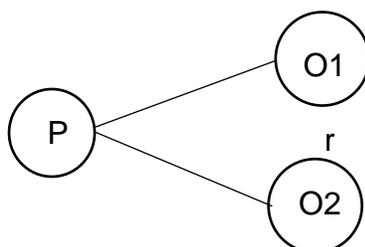
Tipo de investigación:

En base al reglamento del RENACYT, se utilizó un tipo de investigación aplicada, ya que se buscó detallar la problemática, aplicando metodologías de diversos estudios. (CONCYTEC, 2018).

Es de enfoque cuantitativo porque permitió realizar la recopilación de datos, los cuales fueron estadísticamente analizados, según Hernández et al. (2018).

Diseño de investigación:

Diseño no experimental: el cual no hubo manipulación sobre las variables, y transversal porque se recogieron datos en un único momento. Por otro lado, es de alcance descriptivo-correlacional; se recopiló información de las variables, para conocer la relación entre ellas (Hernández et al. 2018, pág. 174).



Donde:

P: Población

O1: Observación de la variable Comunicación organizacional

O2: Observación de la variable Trabajo en equipo

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Comunicación Organizacional, que es una variable cualitativa ordinal

- **Definición conceptual:** Ramos et al. (2017), es el compuesto de actividades y métodos que se llevan al término para emitir o asumir la indagación a través de variados procedimientos, estilos y normas de comunicación interna y externa con el proyecto de conseguir los objetivos de la compañía u organización.
- **Definición operacional:** Para medir la variable se utilizó el instrumento del cuestionario con 15 preguntas/ítem y la técnica de la encuesta, haciendo uso de la escala de tipo Likert. Con una población total de 23 trabajadores se consideró las dimensiones. comunicación interna, comunicación descendente, comunicación ascendente y comunicación horizontal.
- **Indicadores:** Dentro de la operacionalización de la variable, se muestran los siguientes indicadores: Dimensión 1: Medición del feedback, comunicación efectiva. Dimensión 2: Nivel de eficiencia y confianza, Retroalimentación. Dimensión 3: Integración y participación, Grado de aceptación de críticas constructivas. Dimensión 4: Empatía, Grado de sociabilidad
- **Escala de medición:** Escala ordinal

Variable 2: Trabajo en equipo, es una variable cualitativa ordinal

- **Definición conceptual:** Nestarez (2019), es un grupo de personas asignadas o calificadas de acuerdo a sus competencias y habilidades, para lograr una meta determinada, bajo la dirección de un coordinador. (p. 19).
- **Definición operacional:** Para medir la variable se utilizó el instrumento del cuestionario con 15 Preguntas/ítem y la técnica de la encuesta, haciendo uso de la escala de tipo Likert. Con una población total de 23 trabajadores se consideró las dimensiones de compromiso organizacional, comunicación y establecer objetivos.
- **Indicadores:** Dentro de la operacionalización de la variable, se muestran los siguientes indicadores: Dimensión 1: Responsabilidad, Confianza, Integridad. Dimensión 2: Habilidad de escuchar, Comunicación fluida. Dimensión 3: Metas

personales, Metas institucionales.

- **Escala de medición:** Escala ordinal

3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

Población: Conjunto de individuos con características similares o especificaciones entre sí, según (Hernández et al. 2018, p.198). Asimismo, tuvo como final investigar a 23 trabajadores del área administrativa de una municipalidad situado en el departamento de La Libertad.

- **Criterios de inclusión:** Trabajadores del área administrativa que se encuentran laborando.
- **Criterios de exclusión:** No participaron aquellos trabajadores que tienen otras funciones como los de limpieza, choferes, operadores.

Unidad de análisis: Se consideró a los trabajadores del área administrativa de una municipalidad en el Departamento de La Libertad.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica de recolección de datos

La encuesta, nos permite recopilar datos a través de la realización de interrogantes a una determinada población, que tiene como fin conseguir de forma sistemática las definiciones que derivan a partir de una problemática de investigación preliminarmente construida. López & Fachelli, (2016).

Instrumento de recolección de datos

Hernández et al. (2018) afirma que, el cuestionario es un conjunto de preguntas que se van a medir respecto a una o más variables, (p. 228).

Asimismo, se realizó un cuestionario que se consideró 30 ítems, para la variable “Comunicación organizacional” constó de 15 preguntas, al igual que para “Trabajo en equipo” se desarrollaron 15 preguntas, mediante una escala de tipo Likert.

Validez

Hernández et al. (2018) nos indica, que mide el grado de una herramienta generada de manera subjetiva mediante un juicio de expertos quienes certificaron las condiciones necesarias para su aplicación (p. 323). La validación de los instrumentos ha sido en función al contenido, mediante 03 juicios de expertos aplicando criterios de pertinencia, relevancia y claridad.

Tabla 1

Lista de juicios de expertos

Instrumentos	Expertos	Grado Académico
Comunicación organizacional y Trabajo en equipo	Tania Colchado Cerdán	Magister
	Juan Carlos Armas Chang	Magister
	Edwin Rivas Rumiche	Magister

Nota. Magister

Confiabilidad

Es el nivel de confianza y de precisión en que el instrumento realiza un resultado compacto y coherente, definida a través del alfa de Cronbach, Hernández et al. (2018). Se realizó una prueba piloto a los 15 trabajadores, donde se empleó el plan SPSS versión 26, mediante el Alfa de Cronbach.

Tabla 2

Coeficiente Alfa de Cronbach en los instrumentos

Instrumentos	Alfa de Cronbach	Nivel de Consistencia
Comunicación organizacional.	0,718	Aceptable
Trabajo en equipo	0,724	Aceptable

Nota. Elaboración SPSS V26

3.5. Procedimientos

La investigación se realizó de forma virtual debido a la emergencia sanitaria, aplicando el cuestionario mediante el Google forms. Posterior a la obtención de datos se procedió a representar manualmente mediante el programa Excel, de esta forma se creó una base de datos que después fue analizada en la herramienta SPSS Versión N° 26, todo ello con la finalidad de recopilar los resultados para el estudio.

3.6. Método de análisis de datos

Realizamos el análisis de la experiencia a través del sistema SPSS versión 26, así como el programa Microsoft Excel, utilizando para los 23 trabajadores obteniendo las tablas de frecuencia y porcentajes para el análisis descriptivo. En el análisis inferencial mediante el Rho Spearman se utilizó para la vinculación entre variables y dimensiones.

3.7. Aspectos éticos

En la exploración se contempló los buenos fundamentos y actuaciones aceptables, utilizando normas Apa 7^a edición para las menciones considerando al hacedor y el año de la averiguación, tanto en el contexto problemático, historiales y círculo teórico. También se respetó la normatividad de la exploradora actual de la Universidad César Vallejo y para cerrar en cuanto a los números de los encuestados y estilos de una Municipalidad, se manejó con total confidencialidad.

IV. RESULTADOS

Objetivo específico 1: Determinar el nivel de comunicación organizacional en el área administrativa de una municipalidad en el Departamento de La Libertad, 2022.

Tabla 3

Nivel de comunicación organizacional de una municipalidad

	n	%	
Válido	Malo	1	4,3
	Regular	17	73,9
	Bueno	5	21,7
Total		23	100,0

Nota. Aplicación del cuestionario sobre comunicación organizacional a 23 trabajadores

Interpretación: La tabla 3, muestra que el 73.9% de los trabajadores de una municipalidad calificaron el nivel de comunicación organizacional como “regular”, mientras que el 21.7% lo calificó como “bueno”, y un 4.3% como “malo”.

Tabla 4

Nivel de las dimensiones de la variable comunicación organizacional de una municipalidad.

	Malo		Regular		Bueno		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%
D1: Comunicación interna	1	4,3%	13	56,5%	9	39,1%	23	100,0%
D2: Comunicación Descendente	1	4,3%	12	52,2%	10	43,5%	23	100,0%
D3: Comunicación ascendente	1	4,3%	16	69,6%	6	26,1%	23	100,0%
D4: Comunicación horizontal	4	17,4%	11	47,8%	8	34,8%	23	100,0%

Nota. Aplicación del cuestionario sobre comunicación organizacional a 23 trabajadores de una municipalidad en el Departamento La Libertad.

Interpretación: La tabla 4 muestra que el 56,5% de los trabajadores del área administrativa de una municipalidad calificaron a la dimensión comunicación interna como “regular”, mientras que el 39,1% consideró que es “bueno” y el 4,3% lo calificó como “malo”. El 52,2% de los trabajadores de la municipalidad calificaron a la dimensión comunicación descendente que se realiza como “regular”, mientras que el 43,5% consideró que es “bueno” y el 4,3% lo calificó como “malo”. El 69,6% de los trabajadores de una municipalidad calificaron a la dimensión comunicación ascendente que se realiza como “regular”, mientras que el 26,3% lo calificó como “bueno” y el 4,3% lo calificó como “malo”. El 47,8% de los trabajadores de una municipalidad calificaron a la dimensión comunicación horizontal que se realiza como “regular”, mientras que el 34,8% lo calificó como “bueno” y el 17,4% lo calificó como “malo”.

Objetivo específico 2: Determinar el nivel de trabajo en equipo en el área administrativa de una municipalidad en el Departamento de La Libertad, 2022.

Tabla 5

Nivel de trabajo en equipo de una municipalidad

	n	%	
Válido	Malo	1	4,3
	Regular	14	60,9
	Bueno	8	34,8
Total		23	100,0

Nota. Aplicación del cuestionario sobre comunicación organizacional a 23 trabajadores

Interpretación: La tabla 5, muestra que el 60.9% de los trabajadores calificaron el nivel de trabajo en equipo se realiza como “regular”, mientras que el 34.8% lo calificó como “bueno”, y un 4.3% como “malo”.

Tabla 6*Nivel de las dimensiones de la variable trabajo en equipo de una municipalidad.*

	Malo		Regular		Bueno		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%
D1: Compromiso organizacional	2	8,7%	11	47,8%	10	43,5%	23	100,0%
D2: Comunicación	1	4,3%	12	52,2%	10	43,5%	23	100,0%
D3: Establecimiento de objetivos	8	8,7%	9	39,1%	12	52,2%	23	100,0%

Nota. Aplicación del cuestionario sobre trabajo en equipo a 23 trabajadores de una municipalidad en el Departamento La Libertad.

Interpretación: La tabla 6 muestra que el 47.8% de los trabajadores del área administrativa de una municipalidad calificaron a la dimensión compromiso organizacional como “regular”, mientras que el 43.5% consideró que es “bueno” y el 8,7% lo calificó como “malo”. El 52,2% de los trabajadores de la municipalidad calificaron a la dimensión comunicación que se realiza como “regular”, mientras que el 43.5% consideró que es “bueno” y el 4,3% lo calificó como “malo”. El 52,2% de los trabajadores de una municipalidad calificaron a la dimensión establecimiento de objetivos que se realiza como “bueno”, mientras que el 39,1% lo calificó como “regular” y el 8.7% como “malo”.

Objetivo específico 3: Determinar la relación entre la comunicación interna y trabajo en equipo en el área administrativa de una municipalidad en el Departamento de La Libertad, 2022.

Tabla 7

Correlación entre comunicación interna y trabajo en equipo del área administrativa de una municipalidad.

		V2: Trabajo en equipo	
Rho de Spearman	D1: Comunicación interna	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	,444*
n		N	,034
			23

Nota. Aplicación del cuestionario sobre comunicación interna y trabajo en equipo a 23 trabajadores del área administrativa de una municipalidad del departamento la Libertad, 2022.

Interpretación: La tabla 7 muestra que existe una correlación positiva moderada entre la comunicación interna y trabajo en equipo del área administrativa de una municipalidad al obtener (Rho=0,444), siendo esta correlación significativa (Sig.=0.034 que es menor a 0,05), por lo tanto, se acepta la Hi.

Objetivo específico 4: Determinar la relación entre la comunicación descendente y trabajo en equipo en el área administrativa de una municipalidad en el Departamento de La Libertad, 2022.

Tabla 8

Correlación entre comunicación descendente y trabajo en equipo del área administrativa de una municipalidad.

		V2: Trabajo en equipo	
Rho de Spearman	D2: Comunicación Descendente	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	,698*
		N	,000 23

Nota. Aplicación del cuestionario sobre comunicación descendente y trabajo en equipo a 23 trabajadores del área administrativa de una municipalidad del departamento la Libertad, 2022

Interpretación: La tabla 8 muestra que existe una correlación positiva moderada entre la comunicación descendente y trabajo en equipo del área administrativa de una municipalidad al obtener (Rho=0,698), siendo esta correlación significativa (Sig.=0.000 que es menor a 0,05), por lo tanto, se acepta la Hi.

Objetivo específico 5: Determinar la relación entre la comunicación ascendente y trabajo en equipo en el área administrativa de una municipalidad en el Departamento de La Libertad, 2022.

Tabla 9

Correlación entre comunicación ascendente y trabajo en equipo del área administrativa de una municipalidad.

		V2: Trabajo en equipo	
Rho de Spearman	D3: Comunicación ascendente	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	,325**
		.	,130
		N	23

Nota. Aplicación del cuestionario sobre comunicación ascendente y trabajo en equipo a 23 trabajadores del área administrativa de una municipalidad del departamento la Libertad, 2022

Interpretación: La tabla 9 muestra que existe una correlación positiva débil entre la comunicación ascendente y trabajo en equipo del área administrativa de una municipalidad evaluada ($Rho=0,325$), siendo esta correlación no significativa ($Sig.=0,130$ que es mayor a $0,05$), por lo tanto, se rechaza la H_0 .

Objetivo específico 6: Determinar la relación entre la comunicación horizontal y trabajo en equipo en el área administrativa de una municipalidad en el Departamento de La Libertad, 2022.

Tabla 10

Correlación entre comunicación horizontal y trabajo en equipo del área administrativa de una municipalidad.

		V2: Trabajo en equipo	
Rho de Spearman	D4: Comunicación horizontal	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	,599**
		.	,003
		N	23

Nota. Aplicación del cuestionario sobre comunicación horizontal y trabajo en equipo a 23 trabajadores del área administrativa de una municipalidad del departamento la Libertad, 2022.

Interpretación: La tabla 10 muestra que existe una correlación positiva moderada entre la comunicación horizontal y trabajo en equipo del área administrativa de una municipalidad al obtener (Rho=0,599), siendo esta correlación significativa (Sig.=0.003 que es menor a 0,05), por lo tanto, se acepta la Hi.

Objetivo general: Determinar la relación entre comunicación organizacional y trabajo en equipo de una municipalidad en el Departamento de La Libertad, 2022.

Tabla 11

Correlación entre comunicación organizacional y trabajo en equipo del área administrativa de una municipalidad.

		V2: Trabajo en equipo	
Rho de Spearman	V1: Comunicación Organizacional	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	,770**
		.	,000
		N	23

Nota. Aplicación del cuestionario sobre comunicación organizacional y trabajo en equipo a 23 trabajadores del área administrativa de una municipalidad del departamento la Libertad, 2022.

Interpretación:

La tabla 11 muestra que existe una correlación positiva fuerte entre comunicación organizacional y trabajo en equipo de una municipalidad al obtener (Rho=0,770), siendo esta correlación significativa (Sig.= 0,000 que es menor a 0,05), por lo tanto, se acepta H_1 y se rechaza H_0 .

V. DISCUSIÓN

Esta tesis tuvo como propósito principal determinar la relación entre comunicación organizacional y trabajo en equipo de una municipalidad en el Departamento de La Libertad, 2022, así como la relación entre las dimensiones y la segunda variable, el cual fue necesario analizar el nivel de comunicación organizacional y el nivel del trabajo en equipo que ha obtenido. Se encontró relación significativa entre las variables y las dimensiones. Resultados que corresponden únicamente a la población de la entidad en estudio, y no se pueden difundir en otras organizaciones; lo que sí se puede generalizar es la metodología aplicada, que podría replicarse en otros estudios que se lleven a cabo en entidades similares.

Con respecto a los resultados del primer objetivo específico, se encontró que el nivel de comunicación organizacional fue calificado como “regular” de acuerdo al 73,9% de los trabajadores (tabla 3). Este resultado coincide con Martínez (2020), ya que logro establecer que las fallas de comunicación en la empresa son por la individualidad y percepción de los trabajadores, para quienes se hizo difícil entender la información del otro, donde frecuentemente se encontraron en conflictos; de igual manera se coincide con Vera (2019), quien encontró que el nivel de comunicación organizacional es eficiente.

La comunicación organizacional es importante para las organizaciones, sustentado en la definición de Ramos et al. (2017), quien señaló que este es el compuesto de actividades y métodos para emitir o asumir la indagación de procedimientos de comunicación para poder cumplir los objetivos; sin embargo, en la municipalidad estudiada, la comunicación organizacional no está contribuyendo de manera positiva con las actividades y funciones que permitan cumplir con los objetivos o metas correctamente. Según la tabla 4.

Respecto a los resultados del segundo objetivo específico, se encontró que el nivel de trabajo en equipo fue calificado como “regular” de acuerdo al 60,9% de los trabajadores (tabla 5). Este resultado coincide con Linares (2020), quien encontró que el trabajo en equipo en una municipalidad el 42,7% de los encuestados lo consideró como malo, el 40,6% como regular y el 16,7% como bueno.

El trabajo en equipo para Nestarez (2019) es un grupo de personas asignadas o

calificadas, de acuerdo a sus competencias y habilidades, para lograr una meta determinada, bajo la dirección de un coordinador; sin embargo, en la municipalidad estudiada, el trabajo en equipo no estaría contribuyendo de manera directa con las actividades y funciones que permitan cumplir con los objetivos o metas de la municipalidad correctamente. El nivel regular de trabajo en equipo de la municipalidad se debe principalmente a las dimensiones compromiso organizacional, comunicación y establecimiento de objetivos, según la tabla 6.

Respecto a los resultados del tercer objetivo específico, se encontró que existe una correlación positiva moderada entre la comunicación interna y trabajo en equipo del área administrativa de una municipalidad al obtener ($Rho=0,444$), siendo esta correlación significativa ($Sig.=0.034$ que es menor a $0,05$), por lo tanto, se acepta la H_1 . Este resultado coincide con Rodríguez et al., (2020), quien pudo descubrir que la creación de pequeños grupos en cada área mejoraría la comunicación interna involucrándolos más en la mejora de los objetivos organizacionales y con ello desarrollar más el trabajo en equipo.

Comunicación interna se sustenta en Ramos et al. (2017), considera que es el compuesto de tareas efectuadas por una corporación para estructurar y conservar buenas relaciones entre grupos; utilizando múltiples centros de intercambio que los tenga informados. En este caso la municipalidad estudiada, la comunicación interna debería mejorar entre todos los trabajadores, y así realizar buenas coordinaciones de información entre ellos.

Respecto a los resultados del cuarto objetivo específico, se encontró que existe una correlación positiva moderada entre la comunicación descendente y trabajo en equipo del área administrativa de una municipalidad al obtener ($Rho=0,698$), siendo esta correlación significativa ($Sig.=0.000$ que es menor a $0,05$), por lo tanto, se acepta la H_1 . Este resultado coincide con Rojas et al., (2019), quien para él fue fundamental el hecho de conocer que la comunicación descendente y trabajo en equipo guardaran siempre una estrecha relación si se busca como estándar principal, trabajos efectivos y desempeños favorables.

La comunicación descendente, sustentado en Ramos et al., (2017), quien indicó que es aquella que los recados fluyen de superiores a subordinados. En el caso de la

entidad estudiada, muestra que, si se refuerza la comunicación descendente y mejora la forma de transmitir los mensajes, se generaría mayor confianza hacia sus trabajadores.

Respecto a los resultados del quinto objetivo específico, se encontró que existe una correlación positiva débil entre la comunicación ascendente y trabajo en equipo del área administrativa de una municipalidad evaluada ($Rho=0,325$), siendo esta correlación no significativa ($Sig.= 0,130$ que es mayor a $0,05$), por lo tanto, se rechaza H_0 . Este resultado coincide con Arredondo (2019), quien para él la comunicación organizacional interna se desarrolla mediante la comunicación ascendente las cuales cuentan con medios y/o canales de para así mantener el flujo de información con los colaboradores que la desarrolla, los cuales son de forma son deficientes.

La comunicación ascendente es importante para la entidad, sustentado en Ramos et al., (2017), donde nos señala que es de empleados a superiores, de acuerdo a los datos obtenidos indica que pese a la importancia comunicación ascendente esta no es determinante ni condicionante para un adecuado trabajo en equipo.

Respecto a los resultados del sexto objetivo específico, se encontró que existe una correlación positiva moderada entre la comunicación horizontal y trabajo en equipo del área administrativa de una municipalidad al obtener ($Rho=0,599$), siendo esta correlación significativa ($Sig.=0.003$ que es menor a $0,05$), por lo tanto, se acepta la H_1 . Este resultado coincide con Ferreyra (2020), quien para él la comunicación horizontal contribuye para lograr una mejor coordinación entre trabajadores, logrando un mejor clima, satisfaciendo las necesidades sociales, motivar a autorrealización y promover la innovación.

Comunicación horizontal para Ramos et al, (2017) señala que se da entre habitantes pertenecientes al seguro nivel jerárquicamente, y consiste en el cambio secundario de informes entre cualquiera que se encuentre en un nivel equiparable de timbre en la estructura. Asimismo, la entidad debería reforzar la comunicación horizontal para que a su vez afecte positivamente la mejora del trabajo en equipo.

Respecto a los resultados del objetivo general, se encontró que existe una correlación positiva fuerte entre comunicación organizacional y trabajo en equipo de una municipalidad al obtener ($Rho=0,770$), siendo esta correlación significativa ($Sig.=0,000$ que es menor a $0,05$), por lo tanto, se acepta H_1 y se rechaza H_0 . Este resultado coincide con Lindo (2021), ya que el 35.9% lo identificó como regular, determinando a la comunicación organizacional como factor importante en una empresa, pero en especial entre gerencias y empleados para lograr un buen trabajo en equipo.

La relación entre las variables se sustenta en Ramos et al., (2017) quienes señalaron que comunicación organizacional, es el compuesto de actividades y métodos que se llevan al término para emitir o asumir la indagación a través de variados procedimientos, estilos y normas de comunicación interna y externa con el proyecto de conseguir los objetivos de la compañía u organización. Por otro lado, Nestarez (2019), señaló que trabajo en equipo es un conjunto de personas asignadas o calificadas, para lograr una meta determinada, bajo la dirección de un coordinador. En la municipalidad estudiada, de acuerdo a los resultados señala que comunicación organizacional como trabajo en equipo se da regularmente, significando que los trabajadores deberían mejorar sus medios de transmitir los mensajes organizándose de manera sinérgica.

VI. CONCLUSIONES

1. Existe una correlación positiva fuerte entre comunicación organizacional y trabajo en equipo de una municipalidad al obtener un Rho Spearman de 0,770 y una significancia de 0,000, indica que, si los trabajadores transmiten mejor los mensajes, el trabajo en equipo será eficiente, por lo tanto, se acepta la hipótesis de investigación y rechaza la hipótesis nula.
2. El nivel de comunicación organizacional de una municipalidad bajo estudio, fue “regular” en un 73.9%, lo que significa que difundiendo los mensajes correctamente a sus trabajadores lograran eficientemente sus funciones.
3. El nivel de trabajo en equipo de una municipalidad bajo estudio fue “regular” de acuerdo al 60.9%, significando que existe ausencia de trabajo objetivo en conjunto y por ende predomina el trabajo individual.
4. Existe correlación entre la comunicación interna y trabajo en equipo de una municipalidad, con un Rho de Spearman de 0,444 y un significativo de 0,034, significando que, falta mejorará su comunicación efectiva al igual que evaluar el feedback; por lo tanto, se acepta la hipótesis.
5. Existe correlación entre la comunicación descendente y trabajo en equipo de una municipalidad, con Rho de Spearman de 0,698, y un significativo de 0.000, lo que significa que los jefes deben brindar mayor confianza a sus trabajadores, para lograr mejor comunicación y con ello eficiencia en el cumplimiento de las tareas; por lo tanto, se acepta la hipótesis de investigación.
6. Existe una correlación débil entre la comunicación ascendente y trabajo en equipo de una municipalidad, con un Rho de Spearman de 0,325, y un no significativo de 0,130, lo que significa que el correcto trabajo en equipo no está condicionado a la comunicación ascendente; por lo tanto, se rechaza la hipótesis.
7. Existe correlación entre la comunicación horizontal y trabajo en equipo de una municipalidad, con un Rho de Spearman de 0,599, y un significativo de 0.003, lo que significa el grado de sociabilidad y empatía entre jefes o entre trabajadores puede determinar un buen trabajo en equipo; por lo tanto, se acepta la hipótesis.

VII. RECOMENDACIONES

Al gerente municipal, que debe tener presente la necesidad de una buena comunicación organizacional y trabajo en equipo, realizando diferentes métodos de comunicación, el cual permitirá transmitir una buena información; asimismo, comprometiéndonos con la organización lograremos establecer y cumplir con los objetivos para conseguir buenos resultados.

A los sub gerentes, que se enfoquen en tener una buena comunicación horizontal logrando un grado de sociabilidad y empatía, para que de esta manera logren una solución rápida a los problemas de la entidad.

A los jefes de las diferentes áreas administrativas, cumplir con los procedimientos y procesos establecidos para difundir los mensajes a los trabajadores, el cual les permitiría realizar eficientemente sus funciones. Asimismo, tener confianza con su personal a cargo, retroalimentar en los trabajos asignados, brindándoles información y datos que ayuden a lograr la eficiencia y efectividad de las actividades programadas.

A los colaboradores, que se enfoquen en lograr una buena comunicación efectiva; así como, realizar medición del feedback, trabajando la comunicación interna utilizando múltiples intercambios que los tenga informados y de esa manera logren los objetivos de la entidad.

A los trabajadores, que logren integrarse y participar debidamente de las reuniones de la entidad, a su vez acepten cada crítica de manera constructiva, para obtener una mejora en la comunicación ascendente, para realizar un buen trabajo en la organización y también lograr un buen ambiente laboral.

Se recomienda a otros investigadores, llevar a cabo estudios de diseño no experimental en donde se implementen planes de mejora para la comunicación organizacional que este atravesando problemas relacionados a esa variable, a fin de mejorar el trabajo en equipo.

REFERENCIAS

- Abanto salas, et al. (2019). La Relación De La Comunicación Organizacional Y El Trabajo En Equipo En La Municipalidad Distrital De Gregorio Pita, San Marcos 2019. Obtenido de <http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/1358/Relaci%C3%B3n%20de%20la%20comunicaci%C3%B3n%20organizacional%20y%20el%20trabajo%20en%20equipo.pdf>
- Abello Llanos, et al. (2014). modelos de investigación y desarrollo en instituciones de educación superior en Colombia: el caso de la universidad del norte en la región caribe de Colombia. Obtenido de: <https://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/investigacion/article/view/6615/6326>
- Almanza R. J., Calderón C. P., Vargas-Hernández, José, G. (2018). Teorías Clásicas de las Organizaciones y el Gung Ho. Visión de futuro, 22(1). Obtenido de: http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1668-87082018000100001&lng=es&tlng=es.
- Arredondo Genesis (2019). Manual de Comunicación Organizacional para el mejoramiento del clima laboral y relación cliente- empresa. Caso “Delicias sin nombre”. Obtenido de: https://bibliotecaunapec.blob.core.windows.net/tesis/TPG_CI_MGC_15_2019_ET190255.pdf
- Ayoví-Caicedo, J. (2019). Trabajo en equipo: clave del éxito de las organizaciones. Revista Científica FIPCAEC (Fomento de la investigación y publicación en Ciencias Administrativas, Económicas y Contables). ISSN: 2588-090X. Polo de Capacitación, Investigación y Publicación (POCAIP), 4(10), 58-76. Obtenido de: <https://www.fipcaec.com/index.php/fipcaec/article/view/39/70>
- Bernal torres, et, al (2008). Proceso administrativo para las organizaciones del siglo XXI. Obtenido de [http://aulavirtual.iberoamericana.edu.co/recursosel/documentos_para-descarga/1.%20Bernal,%20C.%20Sierra,%20H.%20\(2008\).%20El%20Proces](http://aulavirtual.iberoamericana.edu.co/recursosel/documentos_para-descarga/1.%20Bernal,%20C.%20Sierra,%20H.%20(2008).%20El%20Proces)

o%20Administrativo%20para%20las%20organizaciones%20del%20siglo%20X
X.pdf

- Canabal, C. y Margalef, L. (2017). la retroalimentación: la clave para una evaluación orientada al aprendizaje. Profesorado. Revista de Currículum y Formación de Profesorado, 21(2), 149-170. Obtenido de: <https://www.redalyc.org/comocitar.oa?id=56752038009>
- Chiavenato (2015). Administración de recursos humanos, quinta edición. Obtenido de <http://www.untumbes.edu.pe/vcs/biblioteca/document/varioslibros/Administraci%C3%B3n%20de%20recursos%20humanos.%20Chiavenato.pdf>
- Claro, Cecilia. (2021). Análisis de la existencia de una cultura de la escucha organizacional, desde los directivos en el sector multitiendas en Chile. Revista de Comunicación, 20(1), 67-84. Obtenido de: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1684-09332021000100004
- Contreras Delgado, O. E. & Garibay Rendón, N. E. (2020). Comunicación organizacional. Historia, desarrollo y perspectivas de un concepto en constante construcción en América Latina. In Mediaciones de la Comunicación, 15(2), 43-70. Obtenido de: http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1688-86262020000100043
- Contreras Yupanqui (2021). Comunicación organizacional y compromiso laboral en los trabajadores de una entidad pública, Lima – 2021. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/79061/Contreras_YBS-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Díaz, Claudio, Ossa, Carlos, Palma, Maritza, Lagos, Nelly & Boudon, Javiera (2019). El concepto de pensamiento crítico según estudiantes chilenos de pedagogía. Sophia, colección de Filosofía de la Educación, 26(1), pp.275-296. Obtenido de: <https://www.redalyc.org/journal/4418/441859598009/html/>
- Díaz, K. D., López, J. C., & Esquivel, J. M. (2019). Trabajo en equipo: *una investigación realizada en el sector de marketing y programación de una empresa de telecomunicaciones multinacional, ubicada en el partido de Vicente López, con*

el fin de descubrir el impacto que genera el trabajo en equipo. Obtenido de <https://ri.unsam.edu.ar/bitstream/123456789/803/1/TFPP%20EEYN%202019%20DKD-LJC-EJM.pdf>

Ferreira Canales, Gian Piere Ciro. "La comunicación organizacional y el trabajo en equipo en la Gerencia de Servicios Sociales y Locales de la Municipalidad Distrital de Pocollay. Año 2019." (2021). Obtenido de: <https://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12969/1796/Ferreira-Canales-Gian.pdf?sequence=6&isAllowed=y>

Fernández bedoya (2020). Tipos de investigación en la investigación científica. Obtenido de <https://www.espirituemprededortes.com/index.php/revista/article/view/207/276>. Obtenido de <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v9n1/rus16117.pdf>

Gómez, F. S. J. (2016). La comunicación. *Salus*, 20(3), 5-6. Obtenido de: http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1316-71382016000300002

Harold Koontz, et, al (2012). Administración una perspectiva global y empresarial, decimocuarta edición. Obtenido de https://frh.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/22766/mod_resource/content/1/Administracion_una_perspectiva_global_y_empresarial_Koontz.pdf

Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. P. T. (2018). Metodología de la investigación (Vol. 4). México^ eD. F DF: McGraw-Hill Interamericana. Obtenido en: <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/handle/54000/1292>

Hernández Bonilla, B. E., Ruiz Reynoso, A. M., Ramírez Cortés, V., Sandoval Trujillo, S. J., & Méndez Guevara, L. C. (2018). *Razões e fatores que interferem no comprometimento* organizacional. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 8(16), 820-846. 1. Obtenido de: <https://www.scielo.org.mx/pdf/ride/v8n16/2007-7467-ride-8-16-00820.pdf>

- Jiménez Segura Flor, (2015). Uso del feedback como estrategia de evaluación: aportes desde un enfoque socioconstructivista. Obtenido de: <https://www.scielo.sa.cr/pdf/aie/v15n1/a35v15n1.pdf>
- 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. Obtenido de: <https://www.redalyc.org/journal/5860/586062189006/html/>
- Linares, C. W. (2020). Propuesta de coaching gerencial para mejorar el trabajo en equipo en la municipalidad distrital de Baños del Inca, Cajamarca. Obtenido de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/62177/Linares_CW-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Lindo, R. L. (2021). La comunicación organizacional como factor decisivo para el éxito de los equipos de trabajo y de la misma organización. Obtenido de: <https://repository.unimilitar.edu.co/handle/10654/38860>
- Lockward Dargam, A. M., (2011). El rol de la confianza en las organizaciones a través de los distintos enfoques o pensamientos de la administración. *Ciencia y Sociedad*, XXXVI (3), 464-502. Obtenido de: <https://www.redalyc.org/comocitar.oa?id=87022526005>
- López P., & Fachelli, S. (2016). Metodología de la investigación social cuantitativa. Obtenido de: <https://ayudacontextos.files.wordpress.com/2018/04/jacqueline-hurtado-de-barrera-metodologia-de-investigacion-holistica.pdf>
- López, M. B., Filippetti, V. A. & Richaud, M. C. (2014). Empatía: desde la percepción automática hasta los procesos controlados. *Avances en Psicología Latinoamericana*, vol. 32(1), pp. 37-51. Obtenido de: <http://www.scielo.org.co/pdf/apl/v32n1/v32n1a04.pdf>
- Martínez (2020). comunicación organizacional en la empresa Berry global. Obtenido de

https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/17940/3/2020_comunicacion_organizacional.pdf

Matas, Antonio. (2018). Diseño del formato de escalas tipo Likert: un estado de la cuestión. *Revista electrónica de investigación educativa*, 20(1), 38-47. Obtenido de: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1607-40412018000100038&lng=es&tlng=es.

Modzelewski, H. (2017). Integridad moral como ampliación emocional de la autorreflexión. *Ideas y Valores*, 66(164), 181-201. Obtenido de: <http://www.scielo.org.co/pdf/idval/v66n164/0120-0062-idval-66-164-00181.pdf>

Muñoz Zapata, D. E. & Valencia Rey, J. E. (2017). Roles de la comunicación organizacional en la gestión del conocimiento: oportunidades y desafíos a partir de experiencias de grandes empresas antioqueñas, *Poliantea* 13(24), p. 125–140. Obtenido de: <https://journal.poligran.edu.co/index.php/poliantea/article/view/819/790>

Nestares Salvador, S. (2019). Comunicación organizacional y trabajo en equipo del personal de la municipalidad distrital de Viques, Huancayo. Obtenido de: <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/3448/STHEFANY%20NESTARES%20SALVADOR.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Peiró M (2020). Trabajo en equipo. Obtenido de <https://economipedia.com/definiciones/trabajo-en-equipo.html>

Pineda Henao (2020). La comunicación organizacional en la gestión empresarial retos y oportunidades en el escenario digital. Obtenido de: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7828548.pdf>

Polo Santillán, Miguel Ángel. (2019). La responsabilidad ética. *Veritas*, (42), 49-72. Obtenido de: https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-92732019000100049

Quero Romero, Y. M., Mendoza Monzan, F. M. y Torres Hernández, Y. D. (2014). Comunicación efectiva y desempeño laboral en Educación Básica. *Negotium*,

- 9(27), 22-33. Obtenido de:
<https://www.redalyc.org/comocitar.oa?id=78230409001>
- Ramos, et, at (2017). Comunicación Organizacional. Obtenido de:
<http://142.93.18.15:8080/jspui/bitstream/123456789/501/3/comunicaci%C3%B3n%20organizacional.pdf>
- Real Academia Española: Diccionario de la lengua española, 23.^a ed., [versión 23.5 en línea]. Obtenido de: <https://dle.rae.es/contenido/cita>
- Resolución de presidencia (2018) – Concytec – p obtenido de:
<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/829590/-233824830689768074320200610-15256-1e1ik36.pdf?v=1591801297>
- Riquelme M. (2019), Las teorías de la administración. Obtenido de
<https://www.webyempresas.com/teorias-de-la-administracion/>
- 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 Koinonía*, 5(3), 748-778. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7608887>
- Rojas Gómez (2019). La comunicación organizacional y el desempeño laboral de la empresa Tele atentó del Perú S.A.C, plataforma comercial de movistar, Ate 2019. Obtenido de
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/39483/Rojas_GK_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Silva, D. W. D., & Baldissera, R. (2021). Organizational communication and public interest: strategies of (in) visibility in social media. *Intercom: Revista Brasileira de Ciências da Comunicação*, 44, 157-174. Obtenido de:
https://www.redalyc.org/journal/698/69868719008/69868719008_2.pdf
- Torres, F. R. (2019). Organización docente y formación de equipos de trabajo. UCV-HACER. *Revista de Investigación y Cultura*, 8(1), 41-50. Obtenido de
<https://www.redalyc.org/journal/5217/521758809016/html/>

Treviño Alanis, N. I., & Abreu, J. L. (2017). Trabajo en Equipo, Grupos de Trabajo y la Perspectiva de Competencia *Teamwork, Working Groups and the Competence Perspective*. Daena: International Journal of Good Conscience, 12(3), 405-422. Obtenido de: [http://www.spentamexico.org/v12-n3/A25.12\(3\)405-422.pdf](http://www.spentamexico.org/v12-n3/A25.12(3)405-422.pdf)

Varela Barrios Edgar & José Piedrahita Ernesto (2017). La epistemología del poder en el management clásico/ racionalista. Obtenido de: <https://www.scielo.br/j/cebape/a/VtptsDnFhGzVTfDmXyByCkk/?lang=es&format=pdf>

Vera, B. V. A (2019). Niveles de percepción de la comunicación organizacional en los organismos electorales-2018. Obtenido de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/31536/Vera_BVA.pdf?sequence=1

Yáñez Gallardo, Rodrigo, Díaz Mujica, Alejandro, & Páez Rovira, Darío. (2018). Revelando el significado de confiar en la jefatura en el contexto de un hospital público. *Revista de Psicología (PUCP)*, 36(1), 135-162. Obtenido de: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0254-92472018000100005

Zavaleta Cabrera, Emigdio Melquiades. (2021). Análisis de la gestión institucional en las unidades académicas de la Policía Nacional - Perú. *Comunicación*, 12(1), 53-64. Obtenido de: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2219-71682021000100053&script=sci_arttext

ANEXOS

Anexo 1. Tabla de operacionalización de variables

Variable 1: Comunicación organizacional

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Comunicación Organizacional	Ramos et al. (2017). Es el compuesto de actividades y métodos que se llevan al término para emitir o asumir la indagación a través de variados procedimientos, estilos y normas de comunicación interna y externa con el proyecto de conseguir los objetivos de la compañía u organización.	Para medir la variable se utilizará el instrumento del cuestionario con 15 Preguntas/ítem y la técnica de la encuesta, haciendo uso de la escala de tipo Likert. Con una población total de 23 trabajadores se consideró 4 dimensiones.	Comunicación interna	Medición del feedback Comunicación efectiva	Ordinal: 1.Malo 2.Regular 3.Bueno
			Comunicación descendente	Nivel de eficiencia y confianza Retroalimentación	
			Comunicación ascendente	Integración y Participación Grado de aceptación de críticas constructivas	
			Comunicación horizontal	Empatía Grado de sociabilidad	

Nota. Elaboración propia

Variable 2: Trabajo en equipo

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Trabajo en equipo	Nestarez (2019). Es un grupo de personas asignadas o calificadas, de acuerdo a sus competencias y habilidades, para lograr una meta determinada bajo la dirección de un coordinador	Para medir la variable se utilizará el instrumento del cuestionario con 15 Preguntas/ítem y la técnica de la encuesta, haciendo uso de la escala de tipo Likert. Con una población total de 23 trabajadores se consideró 3 dimensiones.	Compromiso organizacional	Responsabilidad Confianza Integridad	Ordinal: 1. Malo 2.Regular 3. Bueno
			Comunicación	Habilidad de escuchar Comunicación fluida	
			Establecimiento de objetivos	Metas personales Metas institucionales	

Nota. Elaboración propia

Anexo 2. Matriz de consistencia

TÍTULO: Comunicación organizacional y trabajo en equipo en el área administrativa de una municipalidad del departamento de La Libertad, 2022.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGÍA
<p>General: ¿Cuál es la relación entre comunicación organizacional y trabajo en equipo en el área administrativa de una municipalidad en el Departamento de La Libertad, 2022?</p> <p>Específicos a) ¿Cuál es el nivel de comunicación organizacional en el área administrativa de una municipalidad en el Departamento de La Libertad, 2022? b) ¿Cuál es el nivel de trabajo en equipo en el área administrativa de una municipalidad en el Departamento de La Libertad, 2022? c) ¿Cuál es la relación entre la comunicación interna y trabajo en equipo en el área administrativa de una municipalidad en el Departamento de La Libertad, 2022? d) ¿Cuál es la relación entre la comunicación descendente y trabajo en equipo en el área</p>	<p>General: Determinar la relación entre comunicación organizacional y trabajo en equipo de una municipalidad en el Departamento de La Libertad, 2022</p> <p>Específicos: a) Determinar el nivel de comunicación organizacional en el área administrativa de una municipalidad en el Departamento de La Libertad, 2022 b) Determinar el nivel de trabajo en equipo en el área administrativa de una municipalidad en el Departamento de La Libertad, 2022 c) Determinar la relación entre la comunicación interna y trabajo en equipo en el área administrativa de una municipalidad en el Departamento de La Libertad, 2022 d) Determinar la relación entre la comunicación descendente y trabajo en</p>	<p>Hipótesis alternativa (HI)</p> <ul style="list-style-type: none"> Existe relación significativa entre la comunicación organizacional y el trabajo en equipo en el área administrativa de una municipalidad en el Departamento de La Libertad, 2022 No existe relación significativa entre la comunicación organizacional y el trabajo en equipo en el área administrativa de una municipalidad en el Departamento de La Libertad, 2022. <p>Hipótesis específicas: a) Existe relación significativa entre la comunicación interna y trabajo en equipo en el área administrativa de una municipalidad en el Departamento de La Libertad, 2022. b) Existe relación significativa la entre la comunicación descendente y trabajo en</p>	<p>Comunicación Organizacional</p> <p>Trabajo en equipo</p>	<p>Comunicación interna</p> <p>Comunicación descendente</p> <p>Comunicación ascendente</p> <p>Comunicación horizontal</p> <p>Compromiso organizacional</p> <p>Comunicación</p> <p>Establecimiento de objetivos</p>	<p>Tipo: Aplicada</p> <p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Nivel: Descriptivo-Correlacional</p> <p>Diseño: No experimental transversal.</p> <p>Población: 23 trabajadores</p> <p>Técnica e instrumento: Encuesta (Cuestionario)</p> <p>Análisis de datos: - Estadística descriptiva (tablas frecuencias y porcentajes)</p>

<p>administrativa de una municipalidad en el Departamento de La Libertad, 2022?</p> <p>e) ¿Cuál es la relación entre la comunicación ascendente y trabajo en equipo en el área administrativa de una municipalidad en el Departamento de La Libertad, 2022?</p> <p>f) ¿Cuál es la relación entre la comunicación horizontal y trabajo en equipo en el área administrativa de una municipalidad en el Departamento de La Libertad, 2022?</p>	<p>equipo en el área administrativa de una municipalidad en el Departamento de La Libertad, 2022</p> <p>e) Determinar la relación entre la comunicación ascendente y trabajo en equipo en el área administrativa de una municipalidad en el Departamento de La Libertad, 2022</p> <p>f) Determinar la relación entre la comunicación horizontal y trabajo en equipo en el área administrativa de una municipalidad en el Departamento de La Libertad, 2022</p>	<p>equipo en el área administrativa de una municipalidad en el Departamento de La Libertad, 2022.</p> <p>c) Existe relación significativa entre la comunicación ascendente y trabajo en equipo en el área administrativa de una municipalidad en el Departamento de La Libertad, 2022.</p> <p>d) Existe relación significativa entre la comunicación horizontal y trabajo en equipo en el área administrativa de una municipalidad en el Departamento de La Libertad, 2022.</p>			<p>- Estadística inferencial (Rho SPEARMAN).</p>
---	--	---	--	--	--

Anexo 3. Instrumento de recolección de datos

Cuestionario para medir la comunicación organizacional

Estimado participante, el presente cuestionario es anónimo, está dirigido al área administrativa de una municipalidad en el Departamento de La Libertad, se estudiará sobre la comunicación organizacional, por lo que le agradeceré responder con la mayor honestidad posible. Los datos suministrados solo serán tomados para fines académicos, la información proporcionada será manejada y procesada de forma confidencial y es de carácter anónimo. ¿Desea participar como encuestado en esta investigación?

SI NO

Instrucciones: Lea detenidamente cada ítem y coloque con un aspa (x) en la alternativa de respuesta que considere pertinente.

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

N°	Enunciados	N	CN	AV	CS	S
Comunicación interna		1	2	3	4	5
1	Tengo buena comunicación en el centro laboral que desempeño					
2	Siento que existe retroalimentación frente a las dudas que suelo tener respecto a mis funciones					
3	Uso buena comunicación directa con mis compañeros de trabajo					
4	Con frecuencia tengo intercambios de información con mi jefe inmediato					
Comunicación descendente						
5	Me toman en cuenta en la toma de decisiones que se realiza en mi centro laboral					
6	Siento que la entidad maneja muy bien la comunicación con las diferentes áreas					
7	Siento un buen sistema de comunicación con mi jefe sobre la información de mi puesto laboral					
8	Mi jefe cuenta con información clara y precisa sobre los nuevos cambios que se realizan en la entidad.					
Comunicación ascendente						

9	Tengo claro que mi jefe estimula mi participación para que facilite la aportación de nuevas sugerencias					
10	Me permiten opinar sobre el proceso de comunicación.					
11	Brindo sondeos de opinión o sugerencias a mi jefe, ya sea en las reuniones que realiza					
12	Cuento con una comunicación fluida y clara con los cambios que se realiza en el área que desempeño dentro de la entidad.					
Comunicación horizontal						
13	La relación con mis compañeros facilita la eliminación de malos entendidos					
14	Existe buenas relaciones con los compañeros de trabajo y una adecuada coordinación laboral					
15	Considero que la entidad fomenta el compañerismo y la unión entre nosotros.					

Nota. Elaboración propia.

Gracias por su participación.

Cuestionario para medir el trabajo en equipo

Estimado participante, el presente cuestionario es anónimo, está dirigido al área administrativa de una municipalidad en el Departamento de La Libertad, se estudiará sobre el trabajo en equipo, por lo que le agradeceré responder con la mayor honestidad posible. Los datos suministrados solo serán tomados para fines académicos, la información proporcionada será manejada y procesada de forma confidencial y es de carácter anónimo. ¿Desea participar como encuestado en esta investigación?

SI NO

Instrucciones: Lea detenidamente cada ítem y coloque con un aspa (x) en la alternativa de respuesta que considere pertinente.

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

N°	Enunciados	N	CN	AV	CS	S
Compromiso organizacional		1	2	3	4	5
1	Realiza todas las funciones que se le asigna					
2	Efectúa sus funciones dentro del tiempo asignado					
3	Tu equipo confía en los aportes que brindas en el trabajo					
4	Se le asignado alguna tarea de vital importancia para la entidad					
5	Realizas íntegramente cada una de tus funciones					
6	Te consideras una persona íntegra					
Comunicación						
7	Tienes la habilidad de escuchar a tu equipo de trabajo					
8	Contigo, tu equipo de trabajo practica la habilidad de escuchar					
9	La comunicación fluida suele ser de vital importancia en la entidad que labora					
10	Usted practica la comunicación fluida durante la ejecución de sus labores					
11	Existe una comunicación fluida entre usted y su equipo de trabajo					

Establecimiento de objetivos						
12	Cumples con tus metas personales en el trabajo					
13	Tus metas personales suelen repercutir en las funciones que realizas con tu equipo de trabajo					
14	Cumples con las metas institucionales					
15	Te involucras en realizar las metas institucionales					

Nota. Elaboración propia.

Gracias por su participación.

Anexo 4. Validación de los instrumentos de juicio de expertos

FICHA DE VALIDACIÓN

Validación de experto 01

Nombre del instrumento	Cuestionario de comunicación organizacional
Objetivo del instrumento	Determinar la relación entre comunicación organizacional y trabajo en equipo de una municipalidad en el Departamento de La Libertad, 2022
Nombres y apellidos del experto	Tania Vanessa Colchado Cerdán
Documento de identidad	18143923
Años de experiencia en el área	21 años
Máximo Grado Académico	Magister
Nacionalidad	Peruana
Institución	Universidad cesar vallejo
Cargo	Docente
Número telefónico	964430296
Firma	
Fecha	21 /05 / 2022

Nombre del instrumento	Cuestionario de trabajo en equipo
Objetivo del instrumento	Determinar la relación entre comunicación organizacional y trabajo en equipo de una municipalidad en el Departamento de La Libertad, 2022
Nombres y apellidos del experto	Tania Vanessa Colchado Cerdán
Documento de identidad	18143923
Años de experiencia en el área	21 años
Máximo Grado Académico	Magister
Nacionalidad	Peruana
Institución	Universidad cesar vallejo
Cargo	Docente
Número telefónico	964430296
Firma	
Fecha	21 /05 / 2022

Validación de experto 02

Nombre del instrumento	Cuestionario de comunicación organizacional
Objetivo del instrumento	Determinar la relación entre comunicación organizacional y trabajo en equipo de una municipalidad en el Departamento de La Libertad, 2022
Nombres y apellidos del experto	JUAN CARLOS ARMAS CHANG
Documento de identidad	18137231
Años de experiencia en el área	20 años
Máximo Grado Académico	Magister en Administración
Nacionalidad	Peruana
Institución	Universidad Cesar Vallejo
Cargo	Docente
Número telefónico	988892284
Firma	 <small>JUAN CARLOS ARMAS CHANG CLAD 1934</small>
Fecha	04 /07 / 2022

Nombre del instrumento	Cuestionario de trabajo en equipo
Objetivo del instrumento	Determinar la relación entre comunicación organizacional y trabajo en equipo de una municipalidad en el Departamento de La Libertad, 2022
Nombres y apellidos del experto	JUAN CARLOS ARMAS CHANG
Documento de identidad	18137231
Años de experiencia en el área	20 años
Máximo Grado Académico	Magister en Administración
Nacionalidad	Peruana
Institución	Universidad Cesar Vallejo
Cargo	Docente
Número telefónico	988892284
Firma	 <small>JUAN CARLOS ARMAS CHANG CLAD 1934</small>
Fecha	04 /07 / 2022

Validación de experto 03

Nombre del instrumento	Cuestionario de comunicación organizacional
Objetivo del instrumento	Determinar la relación entre comunicación organizacional y trabajo en equipo de una municipalidad en el Departamento de La Libertad, 2022
Nombres y apellidos del experto	Edwin Rivas Rumiche
Documento de identidad	02831833
Años de experiencia en el área	25 años
Máximo Grado Académico	Magister
Nacionalidad	Peruano
Institución	Universidad Cesar Vallejo
Cargo	Docente
Número telefónico	948658220
Firma	
Fecha	24/09/2022

Nombre del instrumento	Cuestionario de trabajo en equipo
Objetivo del instrumento	Determinar la relación entre comunicación organizacional y trabajo en equipo de una municipalidad en el Departamento de La Libertad, 2022
Nombres y apellidos del experto	Edwin Rivas Rumiche
Documento de identidad	02831833
Años de experiencia en el área	25 años
Máximo Grado Académico	Magister
Nacionalidad	Peruano
Institución	Universidad Cesar Vallejo
Cargo	Docente
Número telefónico	948658220
Firma	
Fecha	24 /09 / 2022

Anexo 5. La confiabilidad de las variables

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Resultado
 Fiabilidad
 Título
 Notas
 Escala: confiabilidad
 Título
 Resumen de Estadísticas
 Estadísticas
 Estadísticas

Fiabilidad

Escala: confiabilidad

Resumen de procesamiento de casos

Casos	Válido	N	%
	23	23	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	23	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,718	15

Estadísticas de elemento

	Media	Desv. Desviación	N
Tengo buena comunicación en el centro laboral que desempeño	3,3478	,88465	23
Siento que existe	3,3913	1,07615	23

Guardar este documento IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode ON

Fiabilidad

Escala: confiabilidad V2

Resumen de procesamiento de casos

Casos	Válido	N	%
	23	23	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	23	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,724	15

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode ON H. 26, W. 1097 pt.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, QUISPE LOPEZ JENNY MARTHA, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Comunicación organizacional y trabajo en equipo en el área administrativa de una municipalidad en el Departamento de La Libertad, 2022", cuyos autores son HURTADO VILELA ELIN GAEL AARON, LUNA LAZARO ROXANA ELIZABETH, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 26.00%, 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.

TRUJILLO, 14 de Diciembre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
QUISPE LOPEZ JENNY MARTHA DNI: 32924318 ORCID: 0000-0001-7624-9695	Firmado electrónicamente por: JMQUISPEL el 16- 12-2022 23:44:04

Código documento Trilce: TRI - 0487139