



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

Comunicación organizacional y compromiso de trabajo colaborativo de
los funcionarios del Distrito 02D01 Educación Guaranda-Ecuador
2022

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Administración de la Educación

AUTOR:

Angulo Lopez, William Estuardo (orcid.org/0000-0002-5720-4747)

ASESOR:

Mg. Valverde Rodriguez, Wilfredo Gerardo (orcid.org/0000-0002-8822-7642)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos sus niveles

PIURA – PERÚ

2023

Dedicatoria

Esta tesis está dedicada a:

A Dios quien ha sido mi guía, fortaleza y su mano de fidelidad y amor han estado conmigo hasta el día de hoy.

A mis padres Jorge y Teresa quienes, desde el cielo con sus bendiciones, me han permitido llegar a cumplir hoy un sueño más, gracias por inculcar en mí el ejemplo de esfuerzo y valentía, de no temer las adversidades porque Dios está conmigo siempre.

A mis hijos Jorge Estuardo y Zack Stefano por su cariño y apoyo incondicional, durante todo este proceso, por estar conmigo en todo momento gracias.

A mis profesores, gracias por su tiempo, por su apoyo, así como por la sabiduría que me transmitieron en el desarrollo de mi formación profesional.

El autor

Agradecimiento

Quiero expresar mi gratitud a Dios, quien con su bendición llena siempre mi vida y a toda mi familia por estar siempre presentes.

Mi profundo agradecimiento a todas las autoridades y personal que hacen la Dirección Distrital 02D01 Guaranda Educación, por confiar en mí, al permitirme realizar todo el proceso investigativo dentro de esta noble institución.

De igual manera mis agradecimientos a la Universidad César Vallejo PIURA – PERÚ a mis profesores quienes con la enseñanza de sus valiosos conocimientos hicieron que pueda crecer día a día como profesional, gracias a cada una de ustedes por su paciencia, dedicación, apoyo incondicional y amistad.

Finalmente quiero expresar mi más grande y sincero agradecimiento al Mg. Wilfredo Gerardo Valverde Rodríguez, principal colaborador durante todo este proceso, quien, con su dirección, conocimiento, enseñanza y colaboración permitió el desarrollo de este trabajo.

Gracias a todas las personas que ayudaron directa e indirectamente en la realización de este proyecto.

El autor

Índice de Contenidos

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de Contenidos.....	iv
Índice de Tablas	v
RESUMEN.....	vi
ABSTRACT.....	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	14
3.1. Tipo y diseño de investigación	14
3.2. Variables y operacionalización.....	14
3.3. Población, muestra y muestreo	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	16
3.5. Procedimiento	16
3.6. Métodos de análisis de datos	16
3.7. Aspectos éticos.....	17
IV. RESULTADOS.....	18
V. DISCUSIÓN	26
VI. CONCLUSIONES	32
VII. RECOMENDACIONES	33
REFERENCIAS	34
ANEXOS	

Índice de Tablas

Tabla 1. Funcionarios del Distrito 02D01 de la ciudad de Guaranda, 2022.....	17
Tabla 2. Cruce de datos de las variables comunicación organizacional y el compromiso de trabajo colaborativo en los funcionarios del Distrito 02D01 Educación Guaranda – Ecuador 2022.....	19
Tabla 3. Organización comunicada y el compromiso de trabajo colaborativo en los funcionarios del Distrito 02D01 Educación Guaranda – Ecuador 2022	20
Tabla 4. Organización comunicante y el compromiso de trabajo colaborativo en los funcionarios del Distrito 02D01 Educación Guaranda – Ecuador 2022	21
Tabla 5. Organización hablada y el compromiso de trabajo colaborativo en los funcionarios del Distrito 02D01 Educación Guaranda – Ecuador 2022	22
Tabla 6. Prueba de normalidad de los cuestionarios de comunicación organizacional y el compromiso de trabajo colaborativo en los funcionarios del Distrito 02D01 Educación Guaranda – Ecuador 2022	23
Tabla 7. Coeficiente de correlación de Rho de Spearman entre la organización comunicada y el compromiso de trabajo colaborativo en los funcionarios del Distrito 02D01 Educación Guaranda – Ecuador 2022	24
Tabla 8. Coeficiente de correlación de Rho de Spearman entre la organización comunicada y el compromiso de trabajo colaborativo en los funcionarios del Distrito 02D01 Educación Guaranda – Ecuador 2022	25
Tabla 9. Coeficiente de correlación de Rho de Spearman entre la organización comunicante y el compromiso de trabajo colaborativo en los funcionarios del Distrito 02D01 Educación Guaranda – Ecuador 2022	26
Tabla 10. Coeficiente de correlación de Rho de Spearman entre la organización hablada y el compromiso de trabajo colaborativo en los funcionarios del Distrito 02D01 Educación Guaranda – Ecuador 2022	27

RESUMEN

El trabajo de investigación desarrollado tiene como objetivo de poder determinar la relación entre la comunicación organizacional y el compromiso de trabajo colaborativo. Para este estudio se recurrió a una población de 40 funcionarios del distrito 02D01 de la ciudad de Guaranda - Ecuador. La recopilación de datos de las variables comunicación organizacional y compromiso de trabajo en equipo se utilizó dos instrumentos con los ítems y dimensiones de las variables. El estudio es de tipo no experimental, manejando un enfoque cuantitativo de diseño correlacional. En la contrastación de hipótesis se utilizaron pruebas no paramétricas de correlación de Rho de Spearman, a través de un sistema estadístico. Los resultados de la contrastación hipótesis muestran que la correlación es significativa con un p. valor del 0,01, siendo menor que 0,05; lo cual permite por regla de decisión aceptar la hipótesis alterna de la investigación rechazando la nula, ya que las variables comunicación organizacional y el compromiso de trabajo en equipo presentan una correlación alta y directa de 0,805. El trabajo concluye indicando que la comunicación organizacional tiene relación significativa con el compromiso de trabajo colaborativo en los funcionarios del Distrito 02D01 Educación Guaranda – Ecuador 2022.

Palabras clave: Comunicación organizacional, compromiso de trabajo colaborativo, organización comunicada.

ABSTRACT

The research work developed has the objective of being able to determine the relationship between organizational communication and the commitment to collaborative work. For this study, a census population of 40 officials from district 02D01 of the city of Guaranda - Ecuador was used. The data collection of the organizational communication and teamwork commitment variables used two instruments with the items and dimensions of the variables. The study is of a non-experimental type, using a quantitative approach of correlational design. Non-parametric Spearman's Rho correlation tests were used to test the hypotheses, through a statistical system. The results of the hypothesis contrast show that the correlation is significant with a p. value of 0.01, being less than 0.05; which allows for the decision rule to accept the alternative hypothesis of the investigation, rejecting the null, since the variables organizational communication and the commitment to teamwork present a high and direct of 0.805. The work concludes by indicating that organizational communication has a significant relationship with the commitment to collaborative work in the officials of District 02D01 Education Guaranda - Ecuador 2022.

Keywords: Organizational communication, commitment to collaborative work, communicated organization.

I. INTRODUCCIÓN

Las entidades y organizaciones enfrentan diferentes desafíos estructurales que involucran los procesos innovadores donde la comunicación es el eje de éxito para las instituciones, Guarnizo y Montealegre (2018) expresan que aprenden a transmitir adecuadamente un mensaje es un compromiso inherente que debe tener toda organización para que sus procesos de gestión sean óptimos y asertivos (Domínguez, 2019). Entre los errores más comunes que afectan el desarrollo organizativo de las entidades está la falta de comunicación o la incorrecta forma de gestionar los procesos comunicacionales entre los distintos funcionarios y colaboradores (Rodríguez y Vásquez, 2019).

Para Robles (2018) la comunicación debe ser integral, con un propósito claro que involucra no solo elementos internos sino también externos, desde los ámbitos formales, la comunicación debe hacer posible que todos entiendan la función del trabajo colaborativo que deben realizar (Cañón, 2017). En México, estadísticamente el efecto de una buena comunicación garantiza un 45% de éxito presentado en las organizaciones educativas, datos que se generan por la medición de 80 instituciones donde se compararon los procesos comunicativos (Robles, 2018). Un porcentaje alarmante evidenciado en España, destaca que el 83% de las empresas que tiene una gestión comunicativa eficiente puede alcanzar los objetivos institucionales de forma efectiva (Vizcarra, 2021).

Salvo y Cisternas (2021) expresa que el compromiso laboral en el trabajo colaborativo es una necesidad actual que demanda el mundo globalizado, las nuevas tecnologías requieren procesos de trabajo en conjunto que sean pertinentes y destacados para la organización (González, 2018). El 33% de los conflictos a nivel del trabajo colaborativo se refieren en gran medida a la falta de liderazgo por parte de los rangos superiores y a los procesos de comunicación ineficientes (Rojas, 2020). Otro dato relevante expresa que el 62,8% de las entidades requieren de una constante actualización de competencias de trabajo en equipo y de comunicación para resurgir empresarialmente (Montes y Gómez, 2021).

En la realidad local, en el Distrito 02D01 Educación, de la ciudad de Guaranda-Ecuador, se evidencia la falta de compromiso de trabajo colaborativo lo cual conduce a que este distrito este con una calificación de eficiencia de solo el 60% revisando los sistemas MOGAG, y Quipux, que algunos procesos administrativos se caen porque al ser necesario la colaboración de 2 o más unidades administrativas, unos o varios funcionarios no trabajan de manera comprometida, lo que muestra la falta de comunicación afectando la organización en el trabajo y por ello se llega a las fechas límite de enviar ciertos procesos a la Zonal, lo que genera bajos niveles de cumplimiento; otro problema es que por trabajar al límite tampoco se entregan los informes con excelencia, obteniendo llamadas de atención por parte de los superiores. Es una necesidad eminente fomentar el compromiso del trabajo colaborativo, debido a que la función principal de esta organización es promover las políticas de gestión de la localidad educativa a nivel de los diferentes circuitos, destacando la gestión administrativa que ejercen en las distintas instituciones educativas que están bajo la supervisión y dirección de la entidad gubernamental. La comunicación entre los funcionarios debe ser clara, precisa y directa.

En vista de la realidad problemática presentada se plantea la siguiente pregunta de investigación: ¿De qué manera la comunicación organizacional se relaciona con el compromiso de trabajo colaborativo en los funcionarios del Distrito 02D01 Educación Guaranda – Ecuador 2022?; a su vez se proponen los siguientes problemas específicos: ¿De qué manera la dimensión organización comunicada se relaciona con el compromiso de trabajo colaborativo en los funcionarios del Distrito 02D01 Educación Guaranda – Ecuador 2022? ¿De qué manera la dimensión organización comunicante se relaciona con el compromiso de trabajo colaborativo en los funcionarios del Distrito 02D01 Educación Guaranda – Ecuador 2022? ¿De qué manera la dimensión organización hablada se relaciona con el compromiso de trabajo colaborativo en los funcionarios del Distrito 02D01 Educación Guaranda – Ecuador 2022?

La justificación del presente trabajo de investigación se evidencia en la importancia de establecer procesos de comunicación organizacional para destacar el trabajo colaborativo; una entidad que mantiene una comunicación óptima genera impacto positivo en todos los funcionarios, haciendo que ellos se

sientan respaldados en el desarrollo de las funciones que les corresponde. A nivel práctico, el estudio plantea demostrar el nivel de relación entre la comunicación organizacional y el compromiso de trabajo colaborativo. A nivel metodológico, se elaboran instrumentos válidos y confiables para la medición de los niveles de cada una de las variables. A nivel teórico, el estudio ofrece nuevos aportes que enriquecen a las variables comunicación organizacional y compromiso del trabajo colaborativo. A nivel social la investigación permite abordar el análisis de las variables de forma descriptiva en beneficio de los colaboradores del Distrito 02D01 Educación en Guaranda-Ecuador.

Luego del análisis, se determina el siguiente objetivo general y objetivos específicos: Determinar la relación entre la comunicación organizacional y el compromiso de trabajo colaborativo en los funcionarios del Distrito 02D01 Educación Guaranda – Ecuador 2022; como objetivos específicos se tiene: O.E.1. Determinar la relación que existe entre la dimensión organización comunicada y el compromiso de trabajo colaborativo en los funcionarios del Distrito 02D01 Educación Guaranda – Ecuador 2022. O.E.2. Determinar la relación que existe entre la dimensión organización comunicante y el compromiso de trabajo colaborativo en los funcionarios del Distrito 02D01 Educación Guaranda – Ecuador 2022. O.E.3. Determinar la relación que existe entre la dimensión organización hablada y el compromiso de trabajo colaborativo en los funcionarios del Distrito 02D01 Educación Guaranda – Ecuador 2022.

También se plantean la hipótesis alterna y nula de la investigación: H_i : La comunicación organizacional tiene relación significativa con el compromiso de trabajo colaborativo en los funcionarios del Distrito 02D01 Educación Guaranda – Ecuador 2022. En cuanto a las hipótesis específicas se desglosan las siguientes: H_{i1} : La dimensión organización comunicada tiene relación significativa con el compromiso de trabajo colaborativo en los funcionarios del Distrito 02D01 Educación Guaranda – Ecuador 2022. H_{i2} : La dimensión organización comunicante tiene relación significativa con el compromiso de trabajo colaborativo en los funcionarios del Distrito 02D01 Educación Guaranda – Ecuador 2022. H_{i3} : La dimensión organización hablada tiene relación significativa con el compromiso de trabajo colaborativo en los funcionarios del Distrito 02D01 Educación Guaranda – Ecuador 2022.

II. MARCO TEÓRICO

En el campo internacional, se toma en consideración el trabajo presentado por Bustinza Salas (2019), tiene como objetivo aplicar estrategias de aprendizaje colaborativo para fortalecer la eficacia del trabajo conjunto de profesores. La metodología es un enfoque cuantitativo, consistente y basado en evidencia; nivel de aplicación y tipo de estudio experimental con diseño semiempírico. En su conclusión conjunta, enfatizan que el uso del aprendizaje cooperativo aumenta la efectividad de la colaboración docente. Por lo tanto, se ha planteado la hipótesis de que el aprendizaje cooperativo puede ser efectivo en el trabajo en equipo, y que el grupo donde los miembros trabajan hacia un objetivo común se ha fortalecido en gran medida y, en última instancia, se ha reconocido que el uso del aprendizaje cooperativo puede tener efectos positivos y significativos. logrado en el trabajo conjunto de docentes de IE de estudio.

Es así como Cetzal et al., (2020), tiene como objetivo desarrollar una investigación que abarca en análisis concerniente a los factores que inciden en el desempeño/aprovechamiento de los docentes de escuelas secundarias, cuya parte metodológica está basada con una investigación mixta, con sistemas explicativos y secuenciales. En el estudio se han utilizado dos enfoques: cuantitativo y cualitativo. En un enfoque cuantitativo, buscaron identificar y seleccionar campos de alto y bajo rendimiento utilizando modelos jerárquicos lineales; y, utilizando un enfoque cualitativo, entrevistó a directores de organizaciones seleccionadas. De 119 escuelas, seleccionaron veintitrés escuelas de rendimiento deficiente y diecinueve escuelas de rendimiento alto. Los resultados muestran que la participación pedagógica es un propulsor destacado para llegar alcanzar el éxito en las escuelas.

Por su parte, Castañeda (2018) realizó un abordaje cuantitativo para establecer la correlación entre cooperación y comunicación a lo que empleó un cuestionario poblacional y una muestra de 30 entidades de educación. Los resultados de la correlación bajo el estadístico de Spearman ($Rho = 0.925$) muestran que existe una correlación inmediata entre ambas variables, con un Sig. (Ambos lados) = 0,000; ($p < 0.05$), lo que respalda que una buena cooperación

asegura una buena comunicación, lo que deja como conclusión que la cooperación y la comunicación están altamente correlacionadas, lo que demuestra que la cooperación realmente afecta el proceso de comunicación.

De igual manera, Velásquez (2021) realizó un estudio para determinar cómo afecta el trabajo en equipo a la comunicación, un estudio cuantitativo, no experimental, explicativo-correlacionado, utilizando como instrumento la herramienta de la encuesta a una muestra de 68 personas. Para el análisis inferencial se desarrolló la prueba de Pearson para la búsqueda de la correlación, en la cual, luego de utilizar la herramienta de recolección de información, se encontró que existe un alto grado de correlación de 0.706, lo cual es un signo positivo directo entre los resultados cooperación y comunicación; también tomar en cuenta el hecho de que, en cuanto a la educación a distancia, el trabajo colaborativo se realiza de manera virtual. Los resultados muestran un alto grado de correlación y explicación entre estas dos variables, lo que nos permite lograr nuestro objetivo y concluir que el impacto del trabajo en equipo en los resultados de aprendizaje en IE es significativo, directamente positivo extremo, considerando que, en condiciones de aislamiento social, los docentes practican colaboración virtual.

Para Rivera (2022) en su trabajo de investigación científica acerca de los sistemas de trabajo colaborativo aplicados como destrezas para el fortalecimiento de las habilidades en una red de instituciones educativas, cuyo principal objetivo se enfocó en la revisión sistemática de varias fuentes teóricas bibliográficas que están vinculadas a las variables de la temática implícita en el tema de investigación bajo la realidad de América latina, para definir los casos alineados a las habilidades y el trabajo colaborativo en el régimen educativo de acuerdo a los contextos actuales de esta nueva era. Los resultados evidenciaron que las fuentes involucradas en el proceso guardan una relación que a través de diferentes programas estimulan la interacción de las variables; llegando a la conclusión de que el trabajo colaborativo aplicado como fuente estratégica para el potenciamiento de las habilidades internas, influyen de forma positiva para las instituciones que conforman la red educativa.

A nivel nacional, citamos el estudio de Sánchez (2018), efectuó un análisis relacionado con la comunicación dentro de una organización y el desarrollo de la cooperación en un centro educativo para examinar las relaciones existentes entre la comunicación organizacional y el trabajo mancomunado. Se utilizó la técnica de correlación descriptiva, la muestra estuvo conformada por 62 personas, utilizando dos herramientas, entre ellas son medidas a través de la escala-Likert. En el capítulo de los resultados, estos demuestran que el factor de Rho de Spearman es de 0,881 y el nivel de representatividad/significatividad ($p = 0,00$), permitiendo concluir que el estudio demuestra que existen resultados de correlación directa y positiva entre las variables de la investigación.

Así para Vaca (2017), en su investigación sobre la comunicación en las organizaciones y el clima laboral, se propone trazar un plan estratégico que permita mejorar la comunicación interna en la Oficina. Los métodos aplicados en la investigación son de orden analítico, como también sintético, incluyendo aspectos metodológicos inductivos, deductivos. Los resultados concluyen que el 31% de los encuestados está satisfecho trabajando en equipo y el 49% indica que la mejor manera de comunicarse es comunicándose personalmente; De este modo, es necesario difundir información sobre el centro de aprendizaje, generar confianza en los empleados e implementar un plan de mejora diseñado para identificar actividades y tareas específicas, para concluir finalmente, la comunicación mejora la productividad de los integrantes del centro de aprendizaje.

Un estudio de Vidalon (2019), para conocer cómo la comunicación organizacional apoya positivamente a los grupos de trabajo. El estudio incluyó a cuarenta y siete individuos. El método utilizado es descriptivo-correlativo, utilizando cuestionarios para recolectar información importante, utilizando técnicas de encuesta y análisis de documentos para cotejar la información utilizando escalas tipo Likert. Los resultados indican que el impacto significativo ($Rho = 0,870$) del valor ($0,05$) “comunicación interna en la cultura organizacional” es una señal. Finalmente, el trabajo concluye que la comunicación incide de manera afirmativa en el ambiente interno de la institución.

De igual forma, Cervantes (2017) pretende examinar la relación existente entre la variable comunicación organizacional y la variable trabajo en equipo en su investigación. La técnica utilizada pertenece al tipo de diseño de correlación no empírico. El grupo de muestra estuvo conformado por 104 supervisores utilizando cuestionarios y cuestionarios. Finalmente, los resultados evidenciaron una relación moderada ($Rho = 0,679$) con el valor ($p = 0,000 < 0,05$), indicando una relación representativa entre comunicación y cooperación. Las investigaciones muestran la existencia correlación de escala moderada entre las variables abordadas en el estudio.

Las teorías de apoyo dadas en este capítulo, con referencia a variable comunicación de orden organizacional es un área estudiada por las ciencias de tipo social y las administrativas. Las escuelas clásicas de administración perecientes a los siglos XIX y XX, enfatizaron la jerarquía de la división o distinción del trabajo como mecanismo para lograr las metas planteadas por una organización donde "los pocos - gerentes y propietarios - y muchos otros son trabajadores". – son vitales para lograr lo que se pretendía primero” (Morgan, 1998).

Representantes de estas escuelas, tienen como autores principales a Taylor y Fayol, quienes consideraron que la comunicación organizacional corresponde a forma rudimentaria como una unidad para asegurar el orden, sostener la autoridad y afirmar el desarrollo de funciones y tareas relacionadas únicamente con la producción personal. En este sentido, Barnard, partidario indiscutible del enfoque humanista, propone la contribución entre directivos y empleados: “Para la existencia de una empresa es necesaria la voluntad de cooperar, es decir, la presencia de un objetivo común, la capacidad de comunicar ese objetivo, y la aprobación por parte de todos para un fin particular” (Muñoz y García, 2018).

Otro autor, Arribas (2018), reflexiona que “El aporte más imperante de la comunicación organizacional a la creación de valor empresarial se da por medio de las interacciones y relaciones interpersonales. Para ello, ningún medio de comunicación ofrece mejor interoperabilidad”.

De manera similar, Goldhaber (1986) muestra que la comunicación organizacional incluye el tema de enviar y recibir mensajes al interior de una organización se ha tornado compleja y dificultosa. Este proceso comprende asuntos internos relacionados con la convivencia dentro del entorno organizacional.

Del mismo modo Kreps (1990), señala que la comunicación organizacional es un proceso en el que los miembros recopilan información relevante sobre su institución y los cambios que se producen en ella. La comunicación es la particularidad principal, el corazón, el alma, la fuerza absoluta en la organización.

Para Baldissera (2010), la comunicación organizacional es aquella comunicación que se da dentro de la relación que la organización establece con los diferentes actores. La comunicación en las organizaciones son de vital importancia ya que mejoran las relaciones entre los empleados, debido a que existen un trato recurrente entre los clientes. Por lo tanto, la comunicación también se considera fundamental para la obtención exitosa de las metas internas en la institución (Arana y Coronado, 2017). Por consiguiente, cada vez hay más empresas, por lo tanto, existe una mayor competencia y la necesidad de una mejor comunicación con el público interno y externo de la empresa para conseguir la imagen e identidad corporativa. Este tipo de organización excluye cualquier órgano de gobierno porque el autor propone repasar la comunicación organizacional en tres dimensiones: La organización comunicada; organización comunicante y la Organización hablada.

Se puede explicar que la dimensión de la organización comunicada es un aspecto fundamental en los procesos internos de toda organización, ya que como refiere Arribas (2018), la comunicación es un aporte de valor que mejora las relaciones entre compañeros de trabajo, que orienta de forma oportuna la consecución de las tareas y actividades internas, tal como menciona Goldhaber (1986) que explica a esta variable como un proceso de envío y recepción de mensajes, que complementan la interacción efectiva entre compañeros de equipo. En cambio, a Kreps (1990) expone que la comunicación la recolectan

miembros de la entidad y la trabajan en función a sus necesidades, las cuales son abordadas en atención a reglamentos y políticas internas, que van de la mano con Baldiseera (2010), que manifiesta que esta variable es dinámica, y concuerda con la interacción que se efectúa entre miembros de una institución, ya son procesos indispensables que se deben desarrollar de manera permanente (Aguirre, 2018).

La dimensión de organización comunicante incluye procesos de carácter formal, de acuerdo a un discurso autorizado, la organización formalmente renovada, la comunicación planificada con sus múltiples competencias (medios, lenguaje, comportamiento, acciones, estructuras materiales, etc.). Se trata de todo lo que una organización elige -desde su identidad (Hall, 2000) en un sentido complejo y de alguna manera, estratégicamente o no, fluye a través de los procesos de comunicación para tener en cuenta la complejidad de los sistemas de la organización. y sólo algunos aspectos de la misma. Entre el ser y lo que puede decir, una organización tiene muchas opciones de comunicación estratégica, por lo tanto, diferentes significados (Camino, 2019). Esta dimensión, además de la contemplación de la comunicación, se realiza por la dimensión de la comunicación comunicada, que engloba todo el proceso de comunicación que se hace real cuando cualquier sujeto de una forma u otra y en alguna medida establecer una relación directamente con la organización. Fuera del ámbito del discurso aprobado y planificado, asume procesos formales derivados de diversos vínculos directos realizados por otros actores (Arévalo y Guillén, 2017).

Pasando a la siguiente dimensión, la comunicación hablada, es importante que una entidad le dé sentido a algo y lo identifique como comunicación. Por lo tanto, los procesos de comunicación formales no planificados toman el control. El concepto de organización comunicativa asume que la diferencia, entidad que fija una relación directa con ella, es el motor de la comunicación organizacional, más que una simple entidad orientada hacia la comunicación, con contenidos elaborados y curados. la propia organización. Estas entidades perturban dialógica y recursivamente la organización informada y, por lo tanto, el sistema organizativo, lo que requiere que se reorganice en cierta medida. Asimismo, la mayor parte de la comunicación formal tiende a reconocer a la comunicación

informal, ya sea discusión de significados, información, pagos, neutralización de comentarios, interpretaciones, etc. (Watzlawick et al., 1993).

Claramente, existe un tercer aspecto de la comunicación organizacional: la organización hablada. Esta dimensión incluye los procesos de construcción y contienda de sentido en el campo de las relaciones indirectas (como ya he mencionado), es decir, vínculos de comunicación que se plasman fuera de la organización, pero que pertenecen a ella. Esta dimensión de la comunicación organizacional, se desarrolla en diferentes ambientes/contextos, desde diferentes puntos de vista y en diferentes lenguajes, afecta a la organización sólo en referencia a ella. Se trata de organización. Se trata de organización; no tiene una relación de comunicación directa con la organización (Contreras y Gaibay, 2020). Un buen ejemplo es una charla científica que da un investigador sobre una organización sobre la base de lo que se publica sobre esa organización en los periódicos locales. El investigador se interesará en estar atento en estudiar la representación de esta organización en los medios, aunque nunca ha habido una relación directa con ella. También hay conversaciones sobre la empresa que tienen lugar entre familias de cada empleado (Robbins, 1998).

Por otro lado, la variable dependiente compromiso de trabajo está sustentado por Rodríguez (2018), “es el grado en que los funcionarios se involucran con su lugar de trabajo y sus prácticas de valores” como resultado de la completa participación de los empleados en el logro de los objetivos institucionales dentro de la entidad. Robbins (2009) define que el compromiso con el trabajo no es solo el alcance total del compromiso de un empleado, sino que se identifica con la empresa donde desarrolla sus capacidades y conocimientos. Por ello, se define que cada colaborador, es identificado con la institución y debe poder establecer un conjunto de competencias dentro del departamento para que realice sus funciones clave, y así la organización logrará sus objetivos internos y externos.

Otro aporte sobre la variable de análisis está dado por Ferro (2020) quien menciona que el compromiso laboral se da cuando un empleado es leal y no se le permite tener alta rotación laboral como política, así como un empleado que

tiene el compromiso firme de que encontrará beneficios y sabrá utilizar los recursos en la organización, en este sentido Mateo y Rey (2018) encuentran que el compromiso laboral parte del concepto psicológico con el que todo empleado tiene que lidiar en su lugar de trabajo, por lo que García, Carreón, Hernández y Morales (2014) explicaron que el compromiso está íntimamente relacionado con los deseos de los empleados y la visión organizacional. Teniendo en cuenta la demora, podemos concluir que el deber de los empleados es un punto importante en las empresas (Bolarín y Moreno, 2013).

El estudio presentado por Tobón et al., (2017) sostiene que el compromiso laboral se basa en organizar, comprender, ajustar y consolidar conocimientos para resolver situaciones problema que se presenten, mientras que los docentes pueden enfrentar este problema y actuar en el interés común de los estudiantes. Alcohoser (2020) también lo define como metas que se plantea un grupo de personas para lograr una meta de manera simple y efectiva (Marín y Dueñas, 2015)

De esta forma, García y otros (2017) mencionan que el trabajo en equipo como aporte a la labor educativa debe sustentarse en los principios: a) la obligación de analizar al grupo para aunar esfuerzos y lograr el más grande beneficio en la terminación de situaciones adversas. b) La importancia de sus integrantes en la realización de las actividades cambia para luego perfeccionar las actividades del grupo. c) El valor de cada miembro del equipo en motivarse a desarrollar acciones para el bien común, basadas en la comunicación y el debate (Henaó, 2020). En este sentido, el trabajo en equipo se da cuando están presentes ciertas características, tales como: puntos en común, compromiso individual, aumento de las habilidades colaborativas, diversidad de grupos para desarrollar tareas, igualdad de oportunidades y alta estimulación.

De igual forma, Jiménez (2009) señala el trabajo en equipo es muy importante en las instituciones educativas donde se requiere formar grupos, asignando personas de acuerdo a sus características, cualidades y habilidades para realizar las actividades dirigidas por el líder y alcanzar las metas. Este trabajo debe desarrollarse en un ambiente agradable donde exista un diálogo

respetuoso, opiniones válidas y sinergia para tomar decisiones que beneficien al equipo. Por lo que su recomendación se basa en el trabajo en equipo porque la suma de cada aporte llevará al éxito. En esta conferencia, señala que el individualismo debe ser reemplazado por el trabajo en equipo por medio de actividades como la consistencia, la definición de roles y responsabilidades, la comunicación, el establecimiento de metas y la interdependencia entre ellos.

En un contexto similar, Rodríguez y Espinosa (2017) citan a Martínez (2008), quien sostiene que la labor en equipo es el conjunto de varios individuos con conocimientos similares sobre un tema determinado, donde no solo un líder, sino que todos asumen roles de liderazgo y responsabilidad. miembros Por otro lado, cita a Arias (2020), quien define el trabajo en equipo como un proceso donde cada persona aprende más cuando están juntas en lugar de trabajar solas, haciendo que el trabajo en equipo sea más beneficioso para lograr el objetivo. Además, el trabajo conjunto de González (2018) permite a los profesionales de la educación interactuar, reflexionar, compartir conocimientos y cuestiones que se presentan en el ámbito laboral.

El trabajo colaborativo expuesto por autores como Tobón et al. (2017) quien considera que el trabajo colaborativo sirve para solucionar situaciones problemáticas, forma parte indispensable a la hora de convivir en un entorno laboral. En cambio, García et al. (2017) mencionaron que la disposición del trabajo colaborativo es unir fuerzas y maximizar los beneficios al momento de culminar cualquier tipo de trabajo. Para Jiménez (2009) la calidad del trabajo colaborativo depende de los equipos designando a las personas según sus características, cualidades y destrezas, y no por afinidad. Hay que tomar en consideración que Rodríguez y Espinoza (2017) califican al trabajo colaborativo como un aspecto fundamental para la toma de decisiones y el liderazgo, ya que son factores que dan paso a la autoridad máxima, mejorando también la división de actividades y la distribución de responsables (De la Cruz, 2019).

Es así como Bernardo (2020) considera como dimensiones del Trabajo Colaborativo las siguientes:

La dimensión de Liderazgo, como lo señalan Villalva y Fierro (2017), un líder es alguien que inicia cambios en una institución, teniendo las características de gestionar la implementación de actividades que conlleven al cumplimiento de metas. Un líder representa a un individuo con conocimientos, capacidades sociales y éticas, hábil para apoyar con respecto al desarrollo personal de cada miembro de la organización. Para Aran y Coronado (2017), el liderazgo pro organizacional es fundamental más allá de las habilidades gerenciales, es una persona ética con valores éticos solubles que es congruente entre acciones de conocimiento y comportamiento para llegar a las metas planteadas.

De acuerdo con Kanyon (2017), la dimensión solidaridad se entiende como una relación que existe entre las personas y requiere la acción conjunta para ayudar a los demás sin crear dependencia entre los seres, sino ayuda conjunta, esta se basa en la solidaridad debes tener la complacencia de ser.

Según Jaramillo (2012), la dimensión comunicación es un elemento fundamental en la vida humana y más en las organizaciones, para poder lograr el entendimiento mutuo y realizar acuerdos, es la base de la cooperación (Lucero, 2003). Para que la comunicación sea asertiva, es importante prestar atención a todos los participantes, por lo que es necesario actuar con cuidado y analizar las contribuciones desde diferentes puntos de vista para comprenderlos.

La dimensión coordinación según Bolarin et al. (2013) señala que se caracteriza por el desempeño general para lograr un objetivo particular, enfatizando la autonomía, la creatividad y la acción colectiva de los docentes comprometidos. La coordinación también incluye la planificación para que el equipo se organice e identifique las responsabilidades que podrán asumir para lograr la meta.

La dimensión cumplimiento de tareas según Villacís (2013) es la ejecución de acciones programadas estructuradas orientadas a la ejecución para complementar las responsabilidades asignadas y lograr metas. Asimismo, Kano (2020) menciona que el cumplimiento de las responsabilidades individuales asegura el logro de las metas conjuntas.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1 Tipo de Investigación: La investigación se concibió de tipo básica, la cual refiere a estudios donde la información recopilada aporta de forma sustancial a la construcción teórica de las variables. El presente estudio las variables que se indagaron fueron la comunicación organizacional y el compromiso de trabajo colaborativo (Hernández et. al., 2014). De acuerdo a la CONCYTEC (2018), la investigación básica permitió que se efectúen alcances sustanciales a nivel general referente a la problemática expuesta. El trabajo responde al enfoque cuantitativo, con datos numéricos que permiten la medición de los resultados.

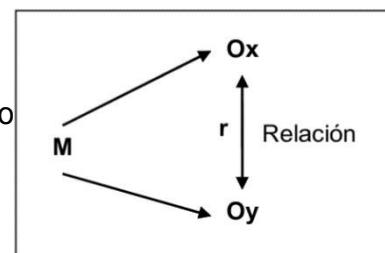
3.1.2 Diseño de la Investigación: El diseño de investigación fue no experimental, transversal correlacional; ya que se pretende analizar de forma numérica y con apoyo estadístico la relación entre dos variables para confirmar o negar la correlación entre las mismas en función de una población definida. De acuerdo al corte temporal, la investigación es transversal ya que la recopilación de información y datos cuantitativos se realiza en un periodo de tiempo único. A continuación, se establece el esquema de investigación, donde:

M: Muestra de la investigación

Ox: Variable Comunicación organizacional

Oy: Variable Compromiso de trabajo colaborativo

r: Relación asociativa



3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Comunicación organizacional

Definición conceptual: Baldissera (2010), la comunicación organizacional es aquella comunicación que se da dentro de la relación que la organización establece con los diferentes actores. La comunicación en las organizaciones son de vital importancia ya que mejoran las relaciones entre los empleados, debido a que existen un trato recurrente entre los clientes. Por lo tanto, la comunicación

también se considera fundamental para la obtención exitosa de las metas internas en la institución.

Definición operacional: La comunicación organizacional se ha detallado en dimensiones: la organización comunicada, la organización comunicante y la organización hablada.

La escala de medición ordinal.

Variable 2: Compromiso de trabajo colaborativo

Definición conceptual: El compromiso de trabajo está sustentado por Rodríguez (2018), “es el grado en que los funcionarios se involucran con su lugar de trabajo y sus prácticas de valores” como resultado de la completa participación de los empleados en el logro de los objetivos institucionales dentro de la entidad.

Definición operacional: Las dimensiones del compromiso de trabajo colaborativo son: liderazgo, solidaridad, comunicación, coordinación y cumplimiento de tareas.

La escala de medición ordinal.

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población: El estudio presentado contempló una población que labora en el Distrito 02D01 de la ciudad de Guaranda. A continuación, se desglosa la población objetivo de la investigación en la siguiente tabla:

Tabla 1

Funcionarios del Distrito 02D01 de la ciudad de Guaranda, 2022

Estratos	Frecuencia	Total
Hombres	18	45%
Mujeres	22	55%
Total	40	100%

Nota. Nómina de funcionarios del Distrito 02D01

No se va a trabajar con muestra, el trabajo se realizará con toda la población y como consecuencia no se aplica muestreo.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1. Técnica: De acuerdo con Arias (2012); la investigación científica requiere de técnicas que propicien la consecución de los objetivos, tal es el caso de la encuesta que por su practicidad permitió recabar la información de forma simplificada y sencilla, con lo cual se pudo alcanzar una rapidez en los resultados que verificaron los resultados (Hernández y Mendoza, 2018).

3.4.2. Instrumento: En relación al instrumento de investigación, se optó por utilizar dos cuestionarios de encuestas, los mismos que fueron construidos teóricamente en función de las variables y su desglose en dimensiones, indicadores que generaron los ítems respectivos que fueron sometidos a la validez de contenido mediante el juicio de 3 expertos competentes en el área de la educación y la administración, la pertinencia de su aplicación fue dotada por la respectiva calificación otorgada por cada uno de ellos.

La confiabilidad del instrumento se logró mediante una prueba piloto que contó con la participación de 10 funcionarios de un distrito aledaño de la ciudad de Guaranda.

3.5. Procedimiento

El procedimiento metodológico del trabajo comenzó con la gestión en la institución para poder ejecutar el recojo de información necesaria para la comprobación de los objetivos planteados y la verificación de los supuestos planteados en las hipótesis; una vez que se logró este proceso se organizó una reunión con los diferentes funcionarios del distrito 02D01; en dicha reunión se presentó la objetividad investigativa y se llevó a cabo la toma de los cuestionarios comunicación organizacional y compromiso de trabajo colaborativo.

3.6. Métodos de análisis de datos

Para el análisis de los datos se procedió a ingresar los datos recabados en el programa de Microsoft Excel agrupados por dimensiones según cada uno

de los cuestionarios aplicados, para luego procesarlos de acuerdo a las bases de la estadística descriptiva y poder obtener tablas agrupadas que presentaron los niveles cruzados entre las variables del estudio. También se desarrolló la prueba de normalidad de datos mediante Kolmogorov Smirnov con ello, por regla de decisión, debido a que los resultados estuvieron por debajo del valor de significancia del p . 0,05 se determinó utilizar el coeficiente de correlación de Rho de Spearman.

3.7. Aspectos éticos

En referencia a la realización del presente trabajo académico, los aspectos éticos que contemplaron el desarrollo investigativo, se manifiestan los siguientes principios, tales como la confidencialidad, el respeto de los derechos intelectuales de los autores citados, la normativa internacional en APA, la libertad de participación expresada en el consentimiento informado, así como la beneficencia en el trabajo que se demostró en los beneficios que recibieron los participantes de la investigación. El trabajo promovió en todo sentido la integridad académica y la veracidad de los resultados.

IV. RESULTADOS

Análisis descriptivo

En el desarrollo de la investigación se realizó la indagación a los integrantes de la población del estudio, obteniendo de ellos los resultados que se presentan a continuación, en el siguiente apartado.

Objetivo General:

Determinar la relación entre la comunicación organizacional y el compromiso de trabajo colaborativo en los funcionarios del Distrito 02D01 Educación Guaranda – Ecuador 2022.

Tabla 2

Cruce de datos de las variables comunicación organizacional y el compromiso de trabajo colaborativo en los funcionarios del Distrito 02D01 Educación Guaranda – Ecuador 2022.

		Compromiso de Trabajo							
		Bajo		Medio		Alto		Total	
		Fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Comunicación Organizacional	Bajo	32	80,0%	0	0,0%	0	0,0%	32	80,0%
	Medio	8	20,0%	0	0,0%	0	0,0%	8	20,0%
	Alto	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	Total	40	100,0%	0	0,0%	0	0,0%	40	100,0%

Interpretación:

En cuanto a la verificación del objetivo general, en la tabla 2, se evidencia el cruce de datos que se ha dispuesto entre las variables comunicación organizacional y el compromiso de trabajo colaborativo en los funcionarios del Distrito 02D601 Educación, denotando que el 80% de los funcionarios se encuentran en un nivel bajo para ambas variables, mientras que el 20% de los funcionarios tiene una comunicación organizacional media y un compromiso de trabajo bajo, lo cual demuestra que los niveles se relacionan entre ellos, con poca dispersión pues mantienen los niveles muy cercanos entre sí.

Objetivo Específico No. 1:

Determinar la relación que existe entre la dimensión organización comunicada y el compromiso de trabajo colaborativo en los funcionarios del Distrito 02D01 Educación Guaranda – Ecuador 2022.

Tabla 3

Organización comunicada y el compromiso de trabajo colaborativo en los funcionarios del Distrito 02D01 Educación Guaranda – Ecuador 2022.

		Compromiso de Trabajo							
		Bajo		Medio		Alto		Total	
		fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Organización	Bajo	24	60,0%	0	0,0%	0	0,0%	24	60,0%
Comunicada	Medio	16	40,0%	0	0,0%	0	0,0%	16	40,0%
	Alto	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	Total	40	100,0%	0	0,0%	0	0,0%	40	100,0%

Interpretación:

De acuerdo a lo observado en la tabla 3, se demuestra que el cruce de datos de la dimensión analizada organización comunicada y la variable del estudio compromiso de trabajo colaborativo mantiene un 60% en el nivel bajo respecto a las dos variables, mientras que un porcentaje del 40% en los funcionarios del distrito se presenta en el nivel medio para la organización comunicada y nivel bajo para el compromiso de trabajo colaborativo; lo que determina que existe una mínima dispersión de los valores obtenidos reforzando la relación entre la dimensión organización comunicada y el compromiso de trabajo en equipo según los datos analizados en la pesquisa indagatoria.

Objetivo Específico No. 2:

Determinar la relación que existe entre la dimensión organización comunicante y el compromiso de trabajo colaborativo en los funcionarios del Distrito 02D01 Educación Guaranda – Ecuador 2022.

Tabla 4

Organización comunicante y el compromiso de trabajo colaborativo en los funcionarios del Distrito 02D01 Educación Guaranda – Ecuador 2022.

		Compromiso de Trabajo							
		Bajo		Medio		Alto		Total	
		Fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Organización	Bajo	32	80,0%	0	0,0%	0	0,0%	32	80,0%
Comunicante	Medio	8	20,0%	0	0,0%	0	0,0%	8	20,0%
	Alto	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Total		40	100,0%	0	0,0%	0	0,0%	40	100,0%

Interpretación:

De acuerdo a lo observado en la tabla 4, se demuestra que el cruce de datos de la dimensión analizada organización comunicada y la variable del estudio compromiso de trabajo colaborativo se ubican en ambas en 80% en el nivel bajo, mientras que el 20% de los funcionarios tiene un nivel medio para la dimensión organización comunicante y un nivel bajo para el compromiso de trabajo colaborativo; lo que determina que existe una mínima dispersión de los valores obtenidos reforzando la relación entre la dimensión organización comunicante y el compromiso de trabajo en equipo según los datos analizados en la pesquisa indagatoria.

Objetivo Específico No. 3:

Determinar la relación que existe entre la dimensión organización hablada y el compromiso de trabajo colaborativo en los funcionarios del Distrito 02D01 Educación Guaranda – Ecuador 2022.

Tabla 5

Organización hablada y el compromiso de trabajo colaborativo en los funcionarios del Distrito 02D01 Educación Guaranda – Ecuador 2022.

		Compromiso de Trabajo							
		Bajo		Medio		Alto		Total	
		fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Organización Hablada	Bajo	36	90,0%	0	0,0%	0	0,0%	36	90,0%
	Medio	4	10,0%	0	0,0%	0	0,0%	4	10,0%
	Alto	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	Total	40	100,0%	0	0,0%	0	0,0%	40	100,0%

Interpretación:

De acuerdo a lo observado en la tabla 5, se demuestra que el cruce de datos de la dimensión analizada organización hablada y la variable del estudio compromiso de trabajo colaborativo mantiene un 90% en el nivel bajo, mientras que un porcentaje del 10% en los funcionarios del distrito presentan el nivel medio referente a la organización hablada y un nivel bajo en el compromiso de trabajo; lo que determina que existe una mínima dispersión de los valores obtenidos reforzando la relación entre la dimensión organización hablada y el compromiso de trabajo en equipo según los datos analizados en la pesquisa indagatoria.

CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS:

Hipótesis General:

Hi: La comunicación organizacional tiene relación significativa con el compromiso de trabajo colaborativo en los funcionarios del Distrito 02D01 Educación Guaranda – Ecuador 2022.

Ho: La comunicación organizacional no tiene relación significativa con el compromiso de trabajo colaborativo en los funcionarios del Distrito 02D01 Educación Guaranda – Ecuador 2022

Tabla 7

Coeficiente de correlación de Rho de Spearman el compromiso de trabajo colaborativo en los funcionarios del Distrito 02D01 Educación Guaranda – Ecuador 2022.

		<i>Correlaciones</i>		
			Comunicación Organizacional	Compromiso de Trabajo
Rho Spearman	de Comunicación Organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,805**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	40	40
	Compromiso de Trabajo	Coeficiente de correlación	,805**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	40	40

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

Interpretación:

Al verificar los resultados que se obtienen de la prueba de hipótesis de el el cruce de datos de la dimensión analizada organización comunicada y la variable del estudio compromiso de trabajo colaborativo , tal como se muestran en la tabla 7, la correlación es significativa con un p. valor del 0,000, siendo menor que 0,05; lo cual permite por regla de decisión aceptar la hipótesis alterna de la investigación rechazando la nula, ya que las variables comunicación organizacional y el compromiso de trabajo en equipo presentan una correlación alta y directa de 0,805.

Hipótesis específica No. 1:

H_i1: La dimensión organización comunicada tiene relación significativa con el compromiso de trabajo colaborativo en los funcionarios del Distrito 02D01 Educación Guaranda – Ecuador 2022.

H₀1: La dimensión organización comunicada no tiene relación significativa con el compromiso de trabajo colaborativo en los funcionarios del Distrito 02D01 Educación Guaranda – Ecuador 2022.

Tabla 8

Coeficiente de correlación de Rho de Spearman entre la organización comunicada y el compromiso de trabajo colaborativo en los funcionarios del Distrito 02D01 Educación Guaranda – Ecuador 2022.

Correlaciones

			Organización Comunicada	Compromiso de Trabajo
Rho Spearman	de Organización Comunicada	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	1,000	,766**
		N	40	40
	Compromiso de Trabajo	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	,766**	1,000
		N	40	40

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

Interpretación:

Al verificar los resultados que se obtienen de la prueba de la hipótesis , tal como se muestran en la tabla 8, la correlación es significativa con un p. valor del 0,000, siendo menor que 0,05; lo cual permite por regla de decisión aceptar la hipótesis alterna de la investigación rechazando la nula, ya que la dimensión organización comunicada y la variable compromiso de trabajo colaborativo presentan una correlación moderada y directa de 0,766.

Hipótesis específica No. 2:

H_{i2}: La dimensión organización comunicante tiene relación significativa con el compromiso de trabajo colaborativo en los funcionarios del Distrito 02D01 Educación Guaranda – Ecuador 2022.

H₀₂: La dimensión organización comunicante no tiene relación significativa con el compromiso de trabajo colaborativo en los funcionarios del Distrito 02D01 Educación Guaranda – Ecuador 2022.

Tabla 9

Coeficiente de correlación de Rho de Spearman entre la organización comunicante y el compromiso de trabajo colaborativo en los funcionarios del Distrito 02D01 Educación Guaranda – Ecuador 2022.

Correlaciones

			Organización Comunicante	Compromiso de Trabajo
Rho Spearman	de Organización Comunicante	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	1,000	,789**
		N	40	40
	Compromiso de Trabajo	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	,789**	1,000
		N	40	40

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

Interpretación:

Al verificar los resultados que se obtienen de la prueba de hipótesis, tal como se muestran en la tabla 9, la correlación es significativa con un p. valor del 0,000, siendo menor que 0,05; lo cual permite por regla de decisión aceptar la hipótesis alterna de la investigación rechazando la nula, ya que la dimensión organización comunicante y la variable compromiso de trabajo colaborativo presentan una correlación moderada y directa de 0,789.

Hipótesis específica No. 3:

H_{i3}: La dimensión organización hablada tiene relación significativa con el compromiso de trabajo colaborativo en los funcionarios del Distrito 02D01 Educación Guaranda – Ecuador 2022.

H₀₃: La dimensión organización hablada no tiene relación significativa con el compromiso de trabajo colaborativo en los funcionarios del Distrito 02D01 Educación Guaranda – Ecuador 2022.

Tabla 10: Coeficiente de correlación de Rho de Spearman entre la organización hablada y el compromiso de trabajo colaborativo en los funcionarios del Distrito 02D01 Educación Guaranda – Ecuador 2022.

Correlaciones

				Organización Hablada	Compromiso de Trabajo
Rho	de Organización	Coeficiente	de	1,000	,840**
Spearman	Hablada	correlación			
		Sig. (bilateral)		.	,000
		N		40	40
	Compromiso de	Coeficiente	de	,840**	1,000
	Trabajo	correlación			
		Sig. (bilateral)		,000	.
		N		40	40

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

Interpretación:

Al verificar los resultados que se obtienen de la prueba de hipótesis, tal como se muestran en la tabla 10, la correlación es significativa con un p. valor del 0,000, siendo menor que 0,05; lo cual permite por regla de decisión aceptar la hipótesis alterna de la investigación rechazando la nula, ya que la dimensión organización hablada y la variable compromiso de trabajo colaborativo presenta una correlación alta y directa de 0,840.

V. DISCUSIÓN

La discusión de resultados establece una relación entre los resultados de la investigación con los antecedentes del estudio y los postulados teóricos presentes en la indagatoria, a continuación, se presenta la discusión según los objetivos planteados:

Los resultados referentes al objetivo general, determinar la relación entre la comunicación organizacional y el compromiso de trabajo colaborativo en los funcionarios, denotando que el 80% de los funcionarios se encuentran en un nivel bajo para ambas variables, mientras que el 20% de los funcionarios tiene una comunicación organizacional media y un compromiso de trabajo bajo, lo cual demuestra que los niveles se relacionan entre ellos, con poca dispersión pues mantienen los niveles muy cercanos entre sí. En lo que conllevó el análisis inferencial se obtienen con el coeficiente Rho de Spearman, el mismo que expresa que la correlación es significativa con un p. valor del 0,000, siendo menor que 0,05; lo cual permite por regla de decisión aceptar la hipótesis alternada la investigación rechazando la nula, ya que las variables comunicación organizacional y el compromiso de trabajo colaborativo presentan una alta y directa de 0,805. Dichos resultados se comparan a lo analizado por Rivera (2022) donde evidenciaron que las fuentes involucradas en el proceso guardan una relación que a través de diferentes programas estimulan la interacción de las variables; llegando a la conclusión de que el trabajo colaborativo aplicado como fuente estratégica para el potenciamiento de las habilidades internas, influyen de forma positiva para las instituciones que conforman la red educativa. De la misma manera con el antecedente de Cervantes (2017) el cual evidencia en los resultados una relación moderada ($Rho = 0,679$) con el valor ($p = 0,000 < 0,05$), indicando una relación representativa entre comunicación y cooperación. Las investigaciones muestran la existencia correlación de escala moderada entre las variables abordadas en el estudio.

Respecto al postulado teórico que se analiza con la investigación Kreps (1990), señala que la comunicación organizacional es un proceso en el que los miembros recopilan información relevante sobre su institución y los cambios que se producen en ella, de tal forma se compara que la comunicación es la particularidad principal, el corazón, el alma, la fuerza absoluta en la organización.

En la misma línea se compara con lo mencionado por Baldissera (2010), donde la comunicación organizacional es aquella comunicación que se da dentro de la relación que la organización establece con los diferentes actores. En resumen, se puede decir que, en la comunicación como aporte social dinámico, las personas proponen contenidos, información, producen visiones realistas, formas de analizar y actuar; son personas que conciben sentimientos, viven y opinan, participan en intercambios regulares y continuos; Esto puede provenir de los medios de comunicación, conversaciones que enfatizan la comunicación dirigida al ejercicio del poder. La comunicación es fundamental en las organizaciones ya que mejora las relaciones entre los empleados, lo que implica tratar a los clientes una y otra vez. Por lo tanto, la comunicación también se considera fundamental para la obtención exitosa de las metas internas en la institución.

En el análisis del objetivo específico 1, determinar la relación que existe entre la dimensión organización comunicada y el compromiso de trabajo colaborativo en los funcionarios, se demuestra que el cruce de datos de la dimensión analizada organización comunicada y la variable del estudio compromiso de trabajo colaborativo mantiene un 60% en el nivel bajo respecto a las dos medidas, mientras que un porcentaje del 40% en los funcionarios del distrito se presenta en el nivel medio para la organización comunicada y nivel bajo para el compromiso de trabajo colaborativo lo que determina que existe una mínima dispersión de los valores obtenidos. De acuerdo al análisis inferencial, mediante el coeficiente Rho de Spearman, se demostró que la correlación es significativa con un p. valor del 0,000, siendo menor que 0,05; lo cual permite por regla de decisión aceptar la hipótesis alterna de la investigación rechazando la nula, ya que la dimensión organización comunicada y la variable compromiso de trabajo colaborativo en correlación moderada y directa de 0,766.

Este resultado es comparable con el antecedente de Vidalon (2019), los resultados indican que el impacto significativo ($Rho = 0,870$) del valor (0,05) “comunicación interna en la cultura organizacional” es una señal. Finalmente, el trabajo concluye que la comunicación incide de manera afirmativa en el ambiente interno de la institución. Respecto al enfoque teórico, la dimensión de la organización comunicada es un aspecto fundamental en los procesos internos de toda organización, según Arribas (2018), la comunicación es un aporte de

valor que mejora las relaciones entre compañeros de trabajo, que orienta de forma oportuna la consecución de las tareas y actividades internas, tal como menciona Goldhaber (1986) que explica a esta variable como un proceso de envío y receptación de mensajes, que complementan la interacción efectiva entre compañeros de equipo. En cambio, a Kreps (1990) expone que la comunicación recolectan miembros de la entidad y la trabajan en función a sus necesidades, las cuales son abordadas en atención a reglamentos y políticas internas, que van de la mano con Baldiseera (2010), que manifiesta que esta variable es dinámica, y concuerda con la interacción que se efectúa entre miembros de una institución, ya son procesos indispensables que se deben desarrollar de manera permanente.

De la misma manera, se compara que esta dimensión de organización comunicada incluye procesos de carácter formal, de acuerdo a un discurso autorizado, la organización formalmente renovada, la comunicación planificada con sus múltiples competencias (medios, lenguaje, comportamiento, acciones, estructuras materiales, etc.). Se trata de todo lo que una organización elige - desde su identidad (Hall, 2000) en un sentido complejo- y de alguna manera, estratégicamente o no, fluye a través de los procesos de comunicación para tener en cuenta la complejidad de los sistemas de la organización. y sólo algunos aspectos de la misma. La idea reportada de una organización no está directamente relacionada con la verdad, sino con lo que la organización dice ser y puede ser muy similar a lo que es (corresponde a una versión de sí mismo, no de sí mismo) o una organización de comunicación tiene una fuerte distancia de su persona. En un sentido más complejo, la comunicación organizacional, con más énfasis que antes, es un aspecto de la comunicación organizacional. Esta dimensión, además de la contemplación de la comunicación, se realiza por la dimensión de la comunicación comunicada (discurso autoritativo), que engloba todo el proceso de comunicación que se hace real cuando cualquier sujeto (persona, objeto) de una forma u otra y en alguna medida establecer una relación. directamente con la organización. Fuera del ámbito del discurso aprobado y planificado, asume procesos formales derivados de diversos vínculos directos realizados por otros actores (Arévalo y Guillén, 2017).

El objetivo específico 2, determinar la relación que existe entre la dimensión organización comunicante y el compromiso de trabajo colaborativo en los funcionarios del Distrito 02D01 Educación Guaranda – Ecuador 2022, demuestra que el cruce de datos de la dimensión analizada organización comunicada y la variable del estudio compromiso de trabajo colaborativo se ubican en ambas en 80% en el nivel bajo, mientras que el 20% de los funcionarios tiene un nivel medio para la dimensión organización comunicante y un nivel bajo para el compromiso de trabajo colaborativo;; lo que determina que existe una mínima dispersión de los valores obtenidos. Respecto a la contrastación de hipótesis mediante el coeficiente Rho de Spearman, se demostró que la correlación es significativa con un p. valor del 0,000, siendo menor que 0,05; lo cual permite por regla de decisión aceptar la hipótesis alterna de la investigación rechazando la nula, ya que la dimensión organización comunicante y la variable compromiso de trabajo en equipo presentan una correlación moderada y directa de 0,789.

Por lo tanto, se compara con Velásquez (2021) mediante la prueba de Pearson para la búsqueda de la correlación se demostró un alto grado de correlación y explicación entre estas dos variables, lo que nos permite lograr nuestro objetivo y concluir que el impacto del trabajo en equipo en los resultados de aprendizaje en IE es significativo, directamente positivo extremo, considerando que, en condiciones de aislamiento social, los docentes practican colaboración virtual. Se asemejan también a lo postulado en el antecedente de Vaca (2017), donde los resultados concluyen que el 31% de los encuestados está satisfecho trabajando en equipo y el 49% indica que la mejor manera de comunicarse es comunicándose personalmente; de este modo, es necesario difundir información sobre el centro de aprendizaje, generar confianza en los empleados e implementar un plan de mejora diseñado para identificar actividades y tareas específicas, para concluir finalmente, la comunicación mejora la productividad de los integrantes del centro de aprendizaje.

Respecto al enfoque teórico, la dimensión organización comunicante, postulada por Walzlawick et. al (1993), se refiere a pasar de lo comunicativo a lo comunicante, aunque la organización no pretenda comunicar para volverse comunicativa, es importante que una entidad le dé sentido a algo y lo identifique como comunicación. Por lo tanto, los procesos de comunicación formales no planificados toman el control. El concepto de organización comunicante asume

que la diferencia, entidad que fija una relación directa con ella, es el motor de la comunicación organizacional, más que una simple entidad orientada hacia la comunicación, con contenidos elaborados y curados. la propia organización. Estas entidades perturban dialógica y recursivamente la organización informada y, por lo tanto, el sistema organizativo, lo que requiere que se reorganice en cierta medida. Asimismo, la mayor parte de la comunicación formal tiende a reconocer a la comunicación informal, ya sea discusión de significados, información, pagos, neutralización de comentarios, interpretaciones, etc.

De acuerdo a los resultados del objetivo específico 3, determinar la relación que existe entre la dimensión organización hablada y el compromiso de trabajo colaborativo en los funcionarios del Distrito 02D01 Educación Guaranda – Ecuador 2022, se demuestra que el cruce de datos de la dimensión analizada organización hablada y la variable del estudio compromiso de trabajo colaborativo mantiene un 90% en el nivel bajo, mientras que un porcentaje del 10% en los funcionarios del distrito presentan el nivel medio referente a la organización hablada y un nivel bajo en el compromiso de trabajo colaborativo lo que determina que existe una mínima dispersión de los valores obtenidos. Los resultados inferenciales que se calcularon con el coeficiente Rho de Spearman, presentan que la correlación es significativa con un p. valor del 0,000 siendo menor que 0,05; lo cual permite por regla de decisión aceptar la hipótesis alterna de la investigación rechazando la nula, ya que la dimensión organización hablada y la variable compromiso de trabajo en equipo presentan una correlación alta y directa de 0,840.

Este resultado se asemeja al presentado por el autor Castañeda (2018) donde los resultados de la correlación bajo el estadístico de Spearman ($Rho = 0.925$) muestran que existe una correlación inmediata entre ambas variables, con un Sig. (Ambos lados) = 0,000; ($p < 0.05$), lo que respalda que una buena cooperación asegura una buena comunicación, lo que deja como conclusión que la cooperación y la comunicación están altamente correlacionadas, lo que demuestra que la cooperación realmente afecta el proceso de comunicación. También el antecedente de Sánchez (2018), los resultados demuestran que el factor de Rho de Spearman es de 0,881 y el nivel de representatividad/significatividad ($p = 0,00$), permitiendo concluir que el estudio

demuestra que existen resultados de correlación directa y positiva entre las variables de la investigación.

Esto también se compara con el postulado teórico de la dimensión organización hablada, la cual según Robbins (1998) incluye los procesos de construcción y contienda de sentido en el campo de las relaciones indirectas (como ya he mencionado), es decir, vínculos de comunicación que se plasman fuera de la organización, pero que pertenecen a ella. Esta dimensión de la comunicación organizacional, se desarrolla en diferentes ambientes/contextos, desde diferentes puntos de vista y en diferentes lenguajes, afecta a la organización sólo en referencia a ella. Se trata de organización. Se trata de organización; no tiene una relación de comunicación directa con la organización. Un buen ejemplo es una charla científica que da un investigador sobre una organización sobre la base de lo que se publica sobre esa organización en los periódicos locales. El investigador se interesará en estar atento en estudiar la representación de esta organización en los medios, aunque nunca ha habido una relación directa con ella. También hay conversaciones sobre la empresa que tienen lugar entre familias de cada empleado.

VI. CONCLUSIONES

1. Se concluye que las variables comunicación organizacional y compromiso de trabajo en equipo presentan un nivel elevado de relación alto y significativo, lo cual evidencian que estas variables tienen un nivel elevado de correlación significativa.
2. Se concluye respecto al objetivo específico 1, que la dimensión organización comunicada y la variable compromiso de trabajo en equipo presentan una relación directa, fuerte lo que evidencia el nivel moderado de correlación.
3. Se concluye respecto al objetivo específico 2, que la dimensión organización comunicante y la variable compromiso de trabajo en equipo presentan una relación moderada y directa, evidenciando que tiene un elevado nivel de relación entre sí.
4. Finalmente, respecto al objetivo específico 3, se concluye que la dimensión organización hablada y la variable compromiso de trabajo en equipo presentan una relación alta y directa.

VII. RECOMENDACIONES

Se recomienda a la máxima autoridad del Distrito 02D01, establecer procesos de comunicación organizacional en relación al compromiso de trabajo colaborativo, pues estas se relacionan estrechamente y da la versatilidad que necesita toda entidad para alcanzar el éxito corporativo.

Se recomienda a los funcionarios del distrito, promover procesos de comunicación interna de forma adecuada entre sí, para mantener un nivel alto de gestión organizacional en función de una entidad que sabe comunicar sus acciones oportunamente.

Se sugiere a los diferentes mandos de gestión, superiores y subordinados que promuevan prácticas comunicativas efectivas en función de lograr que el compromiso de trabajo se mantenga a través de una organización comunicante.

Se recomienda a los diferentes funcionarios que eleven los niveles de comunicación organizacional mejorando la calificación del distrito 02D01 de Educación, respecto al compromiso de trabajo colaborativo.

REFERENCIAS

- Aguirre Gamboa, P. D. C. (2018). Las TIC en la gestión del proceso de enseñanza-aprendizaje en el área Comunicación Organizacional: licenciatura en Ciencias de la Comunicación. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 8(16), 764-788.
- Alcoholer, R. (2020). La Gestión pedagógica y el trabajo colaborativo de los docentes en una institución educativa privada de Santa Anita, año 2019. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/41911>
- Arana, L. & Coronado, J. (2017). Liderazgo directivo y desempeño docente en una Institución Educativa Parroquial del distrito de San Isidro. [Tesis de maestría, Universidad Marcelino Champagnat]. <http://repositorio.umch.edu.pe/handle/UMCH/108>
- Arévalo, R. I. & Guillén, G. (2017). Introducción. En Arévalo, R. I. & Guillén, G. (Orgs.), *La comunicación para las organizaciones en México: evolución, teoría y práctica* (pp. 17-21). México: S.C. Universidad Anáhuac México y Editorial Tirant Lo Blanch México S. de R. L.
- Arias, F. G. (2012). *El proyecto de investigación. Introducción a la metodología científica. 6ta.* Fidas G. Arias Odón.
- Arias, P. (2020). Trabajo colaborativo y desarrollo profesional docente. [Universidad de Salamanca]. <http://repositorio.grial.eu/handle/grial/2075>
- Arribas Amaia, (2018) Intranet para la Gestión del Conocimiento y la Comunicación Interna. *Revista Razón y Palabra*. Vol. 22 Núm. 1_100 (2018): 100 números de Razón y Palabra. Recuperado a partir de <https://www.revis-tarazonypalabra.org/index.php/ryp/article/view/1163>
- Baldissera, R. (2010). Comunicação Organizacional na perspectiva da complexidade Comunicação Organizacional na perspectiva da complexidade: *Revista Organicom*, (10-11). Recuperado de <http://www.revistaorganicom.org.br/sistema/index.php/organicom/article/view/194>
- Bernardo, G. (2020). El trabajo colaborativo en la planificación institucional en los colegios privados de los distritos de Puente Piedra y Los Olivos, 2020.

- [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo].
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/49276>
- Bolarín, J., Moreno, A. & Porto, M. (2013). Coordinación docente e interdisciplinariedad: análisis de su contribución a la adquisición de competencias docentes y discentes. *Revista de Docencia Universitaria REDU*. <https://polipapers.upv.es/index.php/REDU/article/view/5584>
- Camino Villamarín, G. K. (2019). *Estrategia para la mejora de la comunicación organizacional en una empresa de producción de Tungurahua* (Bachelor's thesis, Pontificia Universidad Católica del Ecuador).
- Cano, G. (2020). Trabajo colaborativo y la práctica docente de la Institución Educativa Nuestra Señora de Guadalupe, Cercado de Lima, 2020. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo].
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/53304>
- Cañón, L (2017). La solidaridad como fundamento del Estado social de derecho, de la seguridad social y la protección social en Colombia. *Revista Urosario*.
<https://revistas.uexternado.edu.co/index.php/pagss/article/view/4844/5746..>
- .
- Castaneda, J. J. (2018). La comunicación organizacional y su relación con la ventaja competitiva del área de caja de Sodimac en Independencia–2018.
- Castañeda, M. (2018). Trabajo colaborativo y la gestión educativa en la Institución Educativa José De La Torre Ugarte de la UGEL 05 El Agustino, San Juan De Lurigancho, 2018. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/26162>
- Cervantes, C. (2017). Comunicación interna y gestión organizacional en la superintendencia de transporte terrestre de personas, carga y mercancías, oficina Lima, 2017. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo].
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/16988>
- Cetzal, R. S. P., Mac, C. C. R., Ramírez, C. G., & Osuna, N. M. (2020). Factores que Afectan el Desempeño Docente en Centros de Alta y Baja Eficacia en México. *REICE: Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 18(2), 77-95.
<https://doi.org/10.15366/reice2020.18.2.004>Goldhaber. (1984). Redes de comunicación en las organizaciones. Obtenido de

https://verne.elpais.com/verne/2016/07/30/articulo/1564497553_454443.html

- Concytec. (2018). Reglamento de calificación, clasificación y registro de los investigadores del sistema nacional de ciencia, tecnología e innovación tecnológica - Reglamento Renacyt. CONCYTEC. Retrieved from https://portal.concytec.gob.pe/images/renacyt/reglamento_renacyt_version_final.pdf
- Contreras, O. E., & Garibay, 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.
- De la Cruz González, J. D. (2019). Trabajo colaborativo en docentes de una institución educativa, Guayaquil-2019.
- Domínguez, K. (2019). Los tipos de comunicación organizacional interna en establecimientos educacionales municipalizados en Chile. *Cuadernos de Investigación Educativa*, 10(1), 63-83.
- González, R. (2018). The autonomy of the public school center, key to the development of the leadership. *Revista Interamericana de investigación, Educación y Pedagogía*. <https://www.redalyc.org/jatsRepo/5610/561059326001/index.html>
- Guarnizo Guarnizo, L., & Montealegre Rodríguez, D. C. (2018). Estrategias de comunicación y trabajo colaborativo centrados en la organización. *PDR*, 2(8), 96–105.
- Hall, Stuart (2000): *A identidade cultural na pós-modernidade*. 4. ed. Rio de Janeiro (RJ): DP&A.
- Henao, A. E. P. (2020). La comunicación organizacional en la gestión empresarial: retos y oportunidades en el escenario digital. *Revista GEON: Gestión-Organización-Negocios.*, 7(1), 9-25.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación (6ª Edición). México D.F: McGraw-Hill / Interamericana Editores, S.A.

- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. P. (2018). Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta.
- Jaramillo, R. (2012). Trabajo en equipo. Estados Unidos Mexicanos. <http://dgrh.salud.gob.mx/Formatos/MANUAL-DE-TRABAJO-EN-EQUIPO2012.pdf>
- Jiménez, K. (2009). Propuesta estratégica y metodológica para la gestión en el trabajo colaborativo. *Revista Educación* 33(2). <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=44012058007>
- Kreps, G.L., 1990. Organizational Communication, Longman, Nueva York.
- Lucero, M. M. (2003). Entre el trabajo colaborativo y el aprendizaje colaborativo. *Revista iberoamericana de Educación*, 33(1), 1-21.
- Marín Dueñas, P. (2015). Comunicación Empresarial en las Pequeñas y Medianas Empresas (PYMES): Percepción, Conocimiento y Actitud. *Revista Mediterránea de Comunicación / Mediterranean Journal of Communication*, 6(2), 63-82. doi:<https://doi.org/10.14198/MEDCOM2015.6.2.03>
- Montes de Oca Barrera, L. B., & Gómez Rojas, A. C. (2021). Investigación social: compromiso, relevancia y colaboración en tiempos de pandemia. *Revista mexicana de sociología*, 83(SPE2), 127-158.
- Morgan, Garreth. Imágenes de la organización. Alfaoemga. México, 1998, p21.
Disponible:
https://eva.udelar.edu.uy/pluginfile.php/1062672/mod_resource/content/4/Morgan%2C%20Gareth.%20Imagenes-de-La-Organizaciones.pdf
- Rivera, R. G. (2022). Collaborative work systems as a strategy to develop social skills in the students of an educational network. *Revista Ibérica de Sistemas e Tecnologías de Informação.*, 2022(E48), 245–254.
- Robbins, *Stephen P.* (1998). *Comportamiento organizacional, conceptos, controversias, aplicación, séptima edición, Englewood Cliffs* . (Dakota del Norte). Sciepub.com. Recuperado de <http://www.sciepub.com/reference/157920>
- Robles, M. D. J. M. (2018). Comunicación organizacional: revisión de su concepto y prácticas de algunos autores mexicanos. *Razón y palabra*, (100), 778-795.

- Rodríguez, R. y Espinoza, L. (2017). Trabajo colaborativo y estrategias de aprendizaje en entornos virtuales en jóvenes universitarios. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*. <http://dx.doi.org/10.23913/ride.v7i14.274>
- Rodríguez-Fernández, L., & Vázquez-Sande, P. (2019). Retos y perspectivas en la comunicación organizacional. *Profesional de la Información*, 28(5).
- Rojas, A. (2020). *Trabajo colaborativo y desarrollo profesional docente, un estudio de caso*. Programa de Doctorado Formación en la Sociedad del Conocimiento.
- Salvo-Garrido, S., & Cisternas-Salcedo, P. (2021). Compromiso e influencia del equipo directivo desde la resiliencia socioeducativa. *Revista electrónica de investigación educativa*, 23.
- Sánchez, J. (2018). Comunicación organizacional interna y desarrollo organizacional en la I.E. Domingo Mandamiento Sipán, Hualmay, 2017. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional Faustino SánchezCarriónHuacho]. <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/UNJFSC/2149>
- Tobón, S., Gonzales, L., Nambo, J., & Vásquez, J. (2017). La socioformación: un estudio conceptual. *Revista Paradigma*, 36(1). http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S101122512015000100002&lng=es&tlng=es.
- Vaca, F. (2015). Diseño de un plan de comunicación interna y clima laboral de la dirección distrital del Mies Ambato. [Tesis de maestría. Universidad Regional Autónoma de los Andes – Ecuador]. <https://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/442>
- Vaillant, D. (2017). Trabajo colaborativo y nuevos escenarios para el desarrollo profesional docente. *Revista docencia*. <https://ie.ort.edu.u/innovaportal/file/48902/1/trabajo-colaborativo-y-nuevosescenarios-denise-vaillant.pdf>
- Velásquez, W. (2021). Trabajo colaborativo y desempeño docente en la Institución Educativa Isabel Chimpu Ocllo de San Martín de Porres, 2021. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/66915>

- Vidalón, R. (2019). La comunicación interna y su influencia en la cultura organizacional del Instituto de Educación Superior Pedagógico América de la ciudad de Trujillo – 2019. [Tesis de Maestría. Universidad Privada Antenor Orrego]. <https://hdl.handle.net/20.500.12759/5683>
- Villacis, J. (2013). Responsabilidades y tareas claras en la empresa. Segunda edición. Estados Unidos.
- Villalva, M. & Fierro, I. (2017). El liderazgo democrático: una aproximación conceptual. *Revista Innova* 2(4). <https://doi.org/10.33890/innova.v2.n4.2017.210>
- Vizcarra González, M. C. (2021). *Fortalecimiento de la percepción de trabajo colaborativo entre docentes y asistentes de la educación a través de una experiencia de diseño* (Doctoral dissertation, Universidad del Desarrollo. Facultad de Psicología).
- Watzlawick, Paul; beavin, Janet H.; Jackson, Don D. (1993): Pragmática da comunicação humana: um estudo dos padrões, patologias e paradoxos da interação.

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de operacionalización de las variables

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Variable 1 Comunicación organizacional	Baldissera (2010), la comunicación organizacional es aquella comunicación que se da dentro de la relación que la organización establece con los diferentes actores. En resumen, se puede decir que, en la comunicación como aporte social dinámico, las personas proponen contenidos, información, producen visiones realistas, formas de analizar y actuar; son personas que conciben sentimientos, viven y opinan, participan en intercambios	La comunicación organizacional se ha detallado en dimensiones: la organización comunicada, la organización comunicante y la organización hablada.	Organización comunicada	Identidad Interacción Procesos Internos	Ordinal
			Organización comunicante	Procesos formales Estructuración de comisiones de trabajo	
			Organización hablada	Comunicación informal Relación indirecta	

	regulares y continuos; esto puede provenir de los medios de comunicación, conversaciones que enfatizan la comunicación dirigida al ejercicio del poder.				
--	---	--	--	--	--

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Variable 2 Compromiso de trabajo colaborativo	García y otros (2017) mencionan que el trabajo en equipo como aporte a la labor educativa debe sustentarse en los principios: a) la obligación de analizar al grupo para aunar esfuerzos y lograr el más grande beneficio en la terminación de situaciones adversas. b) La importancia de sus integrantes en la realización	Las dimensiones del compromiso de trabajo colaborativo son: liderazgo, solidaridad, comunicación, coordinación y	Liderazgo	Generador de confianza Motivación	Ordinal
			Solidaridad	Mutua colaboración El bien común	
			Comunicación	Transmisión de información Clima positivo	
			Coordinación	Asignación de tareas	

	de las actividades cambia para luego perfeccionar las actividades del grupo. c) El valor de cada miembro del equipo en motivarse a desarrollar acciones para el bien común, basadas en la comunicación y el debate.	cumplimiento de tareas.		Comunicación eficiente	
			Cumplimiento de tareas	Cumplimiento de actividades Seguimiento y control	

Anexo 2: Matriz de Consistencia

Título: Comunicación organizacional y compromiso de trabajo colaborativo de los funcionarios de distrito 02D01 Educación Guaranda-Ecuador 2022							
Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
Problema General:	Objetivo general:	Hipótesis general:	Variable: Comunicación organizacional				
¿De qué manera la comunicación organizacional se relaciona con el compromiso de trabajo colaborativo en los funcionarios del Distrito 02D01 Educación Guaranda – Ecuador 2022?	Determinar la relación entre la comunicación organizacional y el compromiso de trabajo colaborativo en los funcionarios del Distrito 02D01 Educación Guaranda – Ecuador 2022.	Hi: La comunicación organizacional tiene relación significativa con el compromiso de trabajo colaborativo en los funcionarios del Distrito 02D01 Educación Guaranda – Ecuador 2022. H0: La comunicación organizacional no tiene relación significativa con el compromiso de trabajo colaborativo en los funcionarios del Distrito 02D01 Educación Guaranda – Ecuador 2022.	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles o rangos
			Organización comunicada	Identidad Interacción Procesos Internos	1, 2, 3, 4, 5, 6	Ordinal (1) Nunca (2) Casi nunca (3) En ocasiones (4) Casi siempre (5) Siempre	Alto 82 - 105 Medio 51 - 81 Bajo 21 - 50
			Organización comunicante	Procesos formales Estructuración de comisiones de trabajo	7, 8, 9, 10, 11, 12, 13,		
¿De qué manera la dimensión organización comunicada se relaciona con el compromiso de trabajo colaborativo en los funcionarios del Distrito 02D01 Educación Guaranda – Ecuador 2022? ¿De qué manera la dimensión organización comunicante se relaciona con el compromiso de trabajo colaborativo en los funcionarios del Distrito 02D01 Educación Guaranda – Ecuador 2022? ¿De qué manera la dimensión organización hablada se relaciona con el compromiso de trabajo colaborativo en los funcionarios del Distrito 02D01 Educación Guaranda – Ecuador 2022?	O.E.1. Determinar la relación que existe entre la dimensión organización comunicada y el compromiso de trabajo colaborativo en los funcionarios del Distrito 02D01 Educación Guaranda – Ecuador 2022. O.E.2. Determinar la relación que existe entre la dimensión organización comunicante y el compromiso de trabajo colaborativo en los funcionarios del Distrito 02D01 Educación Guaranda – Ecuador 2022. O.E.3. Determinar la relación que existe entre la dimensión organización hablada y el compromiso	Hi1: La dimensión organización comunicada tiene relación significativa con el compromiso de trabajo colaborativo en los funcionarios del Distrito 02D01 Educación Guaranda – Ecuador 2022. H01: La dimensión organización comunicada no tiene relación significativa con el compromiso de trabajo colaborativo en los funcionarios del Distrito 02D01 Educación Guaranda – Ecuador 2022. Hi2: La dimensión organización comunicante tiene relación significativa con el compromiso de trabajo colaborativo en los	Organización hablada	Comunicación informal Relación indirecta	14, 15, 16, 17, 18, 19, 20	Variable: Compromiso de trabajo en equipo	
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles o rangos
			Liderazgo	Generador de confianza Motivación	1, 2, 3, 4,	Ordinal (1) Nunca (2) Casi nunca (3) En ocasiones (4) Casi siempre (5) Siempre	Alto 72 - 100 Medio 46 - 71 Bajo 20 - 45
Solidaridad	Mutua colaboración El bien común	5, 6, 7,8					
			Comunicación	Transmisión de información Clima positivo	9, 10, 11, 12		

	de trabajo colaborativo en los funcionarios del Distrito 02D01 Educación Guaranda – Ecuador 2022.	funcionarios del Distrito 02D01 Educación Guaranda – Ecuador 2022. H02: La dimensión organización comunicante no tiene relación significativa con el compromiso de trabajo colaborativo en los funcionarios del Distrito 02D01 Educación Guaranda – Ecuador 2022. Hi3: La dimensión organización hablada tiene relación significativa con el compromiso de trabajo colaborativo en los funcionarios del Distrito 02D01 Educación Guaranda – Ecuador 2022. H03: La dimensión organización hablada no tiene relación significativa con el compromiso de trabajo colaborativo en los funcionarios del Distrito 02D01 Educación Guaranda – Ecuador 2022.	Coordinación	Asignación de tareas Comunicación eficiente	13, 14, 15, 16		
			Cumplimiento de tareas	Cumplimiento de actividades Seguimiento y control	17, 18, 19, 20		
Diseño de investigación:		Población y Muestra:	Técnicas e instrumentos:		Método de análisis de datos:		
Enfoque: Cuantitativo Tipo: Descriptivo Método: Correlacional-Causal Diseño: No experimental		Población: 40 Muestra: Censal. Se trabajará con toda la población conformada por 40 personas.	Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario		Descriptiva Inferencial		

Anexo 3: Instrumentos y validación de expertos

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

TÍTULO: Comunicación organizacional y compromiso de trabajo colaborativo de los funcionarios de distrito 02D01 Educación Guaranda-Ecuador 2022

Variable	Dimensión	Indicador	Ítem	Opciones de respuesta					Criterios de evaluación				Observaciones y/o recomendaciones		
				Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre el indicador y el ítem			Relación entre el ítem y la opción de respuesta	
									S	NO	S	NO		SI	NO
Comunicación organizacional Kreps (1990), señala que la comunicación organizacion	La organización comunicada es un aspecto fundamental en los procesos internos de	Identidad	1. La institución desarrolla procesos en los que se difunde los servicios que ofrece a su comunidad.						X		X		X		
			2. Propicia acciones de mejora en la difusión de los servicios educativos.						X		X		X		

<p>al es un proceso en el que los miembros recopilan información relevante sobre su institución y los cambios que se producen en ella. La comunicación es la particularidad principal, el corazón, el alma, la fuerza absoluta en la organización. Baldissera (2010), la comunicación organizacional es aquella</p>	<p>toda organización, ya que como refiere Arribas (2018), la comunicación es un aporte de valor que mejora las relaciones entre compañeros de trabajo, que orienta de forma oportuna la consecución de las tareas y actividades internas, tal como menciona Goldhaber (1986) que explica a esta variable como un proceso de emisión y recepción de mensajes, que complementan la interacción efectiva entre compañeros de equipo.</p>	Interacción	3. La institución aporta con procesos formales en su comunicación interna.						X		X			X				
			4. La emisión de mensajes es efectiva y sin barreras para el cumplimiento de las actividades.						X		X		X		X			
		Procesos internos	5. El lenguaje que se utiliza entre directivo y funcionario es claro.							X		X		X		X		
			6. El lenguaje utilizado entre compañeros del mismo nivel es abierto y sin limitaciones.							X		X		X		X		
	<p>La organización comunicante La dimensión de organización comunicante incluye procesos de carácter</p>	Procesos formales	7. La comunicación entre directivos y funcionarios es a través de medios oficiales internos aprobados.							X		X		X		X		
			8. La comunicación sigue líneas jerárquicas en su desarrollo.							X		X		X		X		

<p>comunicación que se da dentro de la relación que la organización establece con los diferentes actores. Este tipo de organización excluye cualquier órgano de gobierno porque el autor propone repasar la comunicación organizacion al en tres dimensiones: La organización comunicada, la organización</p>	<p>formal, de acuerdo a un discurso autorizado, la organización formalmente renovada, la comunicación planificada con sus múltiples competencias (medios, lenguaje, comportamiento, acciones, estructuras materiales, etc.). Se trata de todo lo que una organización elige - desde su identidad (Hall, 2000) en un sentido complejo- y de alguna manera, estratégicamente o no, fluye a través de los procesos de comunicación para tener en cuenta la complejidad de los sistemas de la organización. y sólo algunos aspectos de la misma.</p>		<p>9. La comunicación con su comunidad solo se efectúa por medio de canales oficiales.</p>						X		X		X					
			<p>Los sistemas de comunicación internos son fluidos para la transmisión de información.</p>						X		X		X		X			
			<p>10. El comportamiento entre compañeros de trabajo se desarrolla de manera libre.</p>						X		X		X		X			
			<p>11. El líder de su lugar de trabajo demuestra un dominio en las competencias comunicativas.</p>						X		X		X		X			
		Competencias	<p>12. El personal de su lugar de trabajo no demuestra un dominio en las competencias comunicativas.</p>						X		X		X					

<p>comunicante y la organización hablada.</p> <p>La organización hablada</p> <p>Es importante que una entidad le dé sentido a algo y lo identifique como comunicación. Por lo tanto, los procesos de comunicaciones formales no planificados toman el control. El concepto de organización comunicativa asume que la diferencia, entidad que fija una relación directa con ella, es el motor de la comunicación organizacional, más que una simple entidad orientada hacia la comunicación, con contenidos elaborados y curados. la propia organización. (Watzlawick et al., 1993).</p>	<p>Comunicación Informal</p>	<p>13. La institución ofrece la opción de sostener una comunicación entre funcionarios del mismo rango.</p>						X		X		X				
		<p>14. La comunicación informal entre directivo y funcionarios logra mejores resultados que la formal.</p>						X		X		X		X		
		<p>15. Los canales de comunicación informal tienen mayor acogida entre los miembros de su lugar de trabajo.</p>						X		X		X		X		
		<p>16. Existen barreras en los procesos de comunicación informales que limiten el desarrollo de actividades.</p>						X		X		X		X		
	<p>Relación indirecta</p>	<p>17. Se desarrollan relaciones indirectas en los procesos de comunicación.</p>							X		X		X			
		<p>18. Las relaciones entre compañeros de trabajo no implican un acercamiento</p>							X		X		X			

			físico para coordinar actividades.														
			19. La privacidad continuamente promueve más las relaciones indirectas. .					X		X		X		X			
			20. Las relaciones indirectas favorecen a la interacción entre compañeros de trabajo.					X		X		X		X			



FIRMA DEL EVALUADOR

Dra: **Daysi Soledad Alarcón Díaz**

DNI: **41073751**

Teléfono: **963543664**

E-mail: daysi2003@hotmail.com

COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL Y COMPROMISO DE TRABAJO COLABORATIVO DE LOS FUNCIONARIOS DE DISTRITO 02D01 EDUCACIÓN GUARANDA-ECUADOR 2022

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 – 20				Regular 21 – 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 – 100				OBSERVACIONES	
		0	6	1	1	2	2	3	3	4	4	5	5	6	6	7	7	8	8	9	96		
ASPECTOS DE VALIDACION		5	1	1	2	2	3	3	4	4	5	5	6	6	7	7	8	8	9	10			
		0	6	1	1	2	2	3	3	4	4	5	5	6	6	7	7	8	8	9	96		
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado.																X						
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables.																	X					
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la																	X					

	investigación .																					
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems.																	x				
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																		x			
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar las dimensiones del tema de la investigación .																		x			
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos-científicos de la investigación .																		x			
8. Coherencia	Tiene relación entre las variables e indicadores.																		x			

9. Metodología	La estrategia responde a la elaboración de la investigación .																																				
-------------------	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

INSTRUCCIONES: Este instrumento, sirve para que el EXPERTO EVALUADOR evalúe la pertinencia, eficacia del Instrumento que se está validando. Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados. Obtener la puntuación promedio y la valoración obtenida.

Puntuación: 81 - 85 Valoración: EXCELENTE

Piura, 9 de noviembre de 2022.

Dra: **Daysi Soledad Alarcón Díaz**

DNI: **41073751**

Teléfono: **963543664**

E-mail: daysi2003@hotmail.com



MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO SOBRE LA COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL

OBJETIVO: Determinar la relación entre la comunicación organizacional y el compromiso de trabajo colaborativo en los funcionarios del Distrito 02D01 Educación Guaranda – Ecuador 2022

DIRIGIDO A: Funcionarios del Distrito 02D01 Educación Guaranda

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Dra. Daysi Alarcón Díaz

GRADO ACADÉMICO DE LA EVALUADOR: Doctora

VALORACIÓN: 81-85

Excelente	Bueno	Regular	Deficiente
X			



FIRMA DEL EVALUADOR

Dra: **Daysi Soledad Alarcón Díaz**

DNI: **41073751**

Teléfono: **963543664**

E-mail: daysi2003@hotmail.com

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

TÍTULO: Comunicación organizacional y compromiso de trabajo colaborativo de los funcionarios de distrito 02D01 Educación Guaranda-Ecuador 2022

Variable	Dimensión	Indicador	Ítem	Opciones de respuesta					Criterios de evaluación				Observaciones y/o recomendaciones				
				Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador			Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta	
									SI	NO	SI	NO		SI	NO	SI	NO
Comunicación organizacional Kreps (1990), señala que la comunicación organizacional es un proceso en el que los	La organización comunicada Se puede explicar que la dimensión de la organización comunicada es un aspecto fundamental en los procesos internos de toda organización, ya	Identidad	1. La institución desarrolla procesos en los que se difunde los servicios que ofrece a su comunidad.						X		X		X		X		
			2. Propicia acciones de mejora en la difusión de los servicios educativos.						X		X		X		X		
	Interacción	3. La institución aporta con procesos formales en su							X		X		X		X		

<p>miembros recopilan información relevante sobre su institución y los cambios que se producen en ella. La comunicación es la particularidad principal, el corazón, el alma, la fuerza absoluta en la organización. Baldissera (2010), la comunicación organizacion al es aquella comunicación que se da dentro de la</p>	<p>es un aporte de valor que mejora las relaciones entre compañeros de trabajo, que orienta de forma oportuna la consecución de las tareas y actividades internas, tal como menciona Goldhaber (1986) que explica a esta variable como un proceso de emisión y recepción de mensajes, que complementan la interacción efectiva entre compañeros de equipo.</p>		comunicación interna.																
			4. La emisión de mensajes es efectiva y sin barreras para el cumplimiento de las actividades.					X		X		X		X					
			5. El lenguaje que se utiliza entre directivo y funcionario es claro.					X		X		X		X					
	<p>La organización comunicante La dimensión de organización comunicante incluye procesos de carácter formal, de acuerdo a un discurso autorizado, la organización</p>	<p>Procesos internos</p>		6. El lenguaje utilizado entre compañeros del mismo nivel es abierto y sin limitaciones.					X		X		X		X				
				7. La comunicación entre directivos y funcionarios es a través de medios oficiales internos aprobados.					X		X		X		X				
				8. La comunicación sigue líneas jerárquicas en su desarrollo.					X		X		X		X				
	<p>Procesos formales</p>		9. La comunicación con su comunidad solo se efectúa por					X		X		X		X					

<p>relación que la organización establece con los diferentes actores. Este tipo de organización excluye cualquier órgano de gobierno porque el autor propone repasar la comunicación organizacional en tres dimensiones: La organización comunicada, la organización</p>	<p>formalmente renovada, la comunicación planificada con sus múltiples competencias (medios, lenguaje, comportamiento, acciones, estructuras materiales, etc.). Se trata de todo lo que una organización elige - desde su identidad (Hall, 2000) en un sentido complejo- y de alguna manera, estratégicamente o no, fluye a través de los procesos de comunicación para tener en cuenta la complejidad de los sistemas de la organización. y sólo algunos aspectos de la misma.</p>		<p>medio de canales oficiales.</p>																
		<p>10. Los sistemas de comunicación internos son fluidos para la transmisión de información.</p>						X		X			X		X				
	<p>Competencias</p>	<p>11. El comportamiento entre compañeros de trabajo se desarrolla de manera libre.</p>							X		X			X		X			
		<p>12. El líder de su lugar de trabajo demuestra un dominio en las competencias comunicativas.</p>							X		X			X		X			
		<p>13. El personal de su lugar de trabajo no demuestra un dominio en las competencias comunicativas.</p>						X		X			X		X				

comunicante y la organización hablada.	<p>La organización hablada</p> <p>Es importante que una entidad le dé sentido a algo y lo identifique como comunicación. Por lo tanto, los procesos de comunicación formales no planificados toman el control. El concepto de organización comunicativa asume que la diferencia, entidad que fija una relación directa con ella, es el motor de la comunicación organizacional, más que una simple entidad orientada hacia la comunicación, con contenidos elaborados y curados. la propia organización. (Watzlawick et al., 1993).</p>	Comunicación Informal	14. La institución ofrece la opción de sostener una comunicación entre funcionarios del mismo rango.						X		X		X		X			
			15. La comunicación informal entre directivo y funcionarios logra mejores resultados que la formal.						X		X		X		X			
			16. Los canales de comunicación informal tienen mayor acogida entre los miembros de su lugar de trabajo.						X		X		X		X			
			17. Existen barreras en los procesos de comunicación informales que limiten el desarrollo de actividades.						X		X		X		X			
		Relación indirecta	18. Se desarrollan relaciones indirectas en los procesos de comunicación.							X		X		X		X		
			19. Las relaciones entre compañeros de trabajo no implican un acercamiento							X		X		X		X		

			físico para coordinar actividades.														
			20. La privacidad continuamente promueve más las relaciones indirectas. .						X		X		X		X		

FIRMA DEL EVALUADOR

Dra. **Leonor Abad Bautista**

DNI: **16414790**

Teléfono: **982419924**

E-mail: abautistal@ucvvirtual.edu.pe

COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL Y COMPROMISO DE TRABAJO COLABORATIVO DE LOS FUNCIONARIOS DE DISTRITO 02D01 EDUCACIÓN GUARANDA-ECUADOR 2022

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 – 20				Regular 21 – 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 – 100				OBSERVACIONES	
		0	6	1	1	2	2	3	3	4	4	5	5	6	6	7	7	8	8	9	96		
ASPECTOS DE VALIDACION		5	1	1	2	2	3	3	4	4	5	5	6	6	7	7	8	8	9	10			
		0	6	1	1	2	2	3	3	4	4	5	5	6	6	7	7	8	8	9	96		
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado.																X						
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables.																	X					
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la																	X					

9. Metodología	La estrategia responde a la elaboración de la investigación .																																				
-------------------	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

INSTRUCCIONES: Este instrumento, sirve para que el EXPERTO EVALUADOR evalúe la pertinencia, eficacia del Instrumento que se está validando. Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados. Obtener la puntuación promedio y la valoración obtenida.

Puntuación: 81 - 85 Valoración: EXCELENTE

Piura, 9 de noviembre de 2022.

Dra. **Leonor Abad Bautista**

DNI: **16414790**

Teléfono: **982419924**

E-mail: abautistal@ucvvirtual.edu.pe



MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO SOBRE LA COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL

OBJETIVO: Determinar la relación entre la comunicación organizacional y el compromiso de trabajo colaborativo en los funcionarios del Distrito 02D01 Educación Guaranda – Ecuador 2022

DIRIGIDO A: Funcionarios del Distrito 02D01 Educación Guaranda

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Dra. Leonor Abad Bautista

GRADO ACADÉMICO DE LA EVALUADOR: Doctora

VALORACIÓN: 81-85

Excelente	Bueno	Regular	Deficiente
X			



FIRMA DEL EVALUADOR

Dra. **Leonor Abad Bautista**

DNI: **16414790**

Teléfono: **982419924**

E-mail: abautistal@ucvvirtual.edu.pe

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

TÍTULO: Comunicación organizacional y compromiso de trabajo colaborativo de los funcionarios de distrito 02D01 Educación Guaranda-Ecuador 2022

Variable	Dimensión	Indicador	Ítem	Opciones de respuesta					Criterios de evaluación				Observaciones y/o recomendaciones				
				Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador			Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta	
									SI	NO	SI	NO		SI	NO	SI	NO
Comunicación organizacional Kreps (1990), señala que la comunicación organizacional es un proceso en el que los	La organización comunicada Se puede explicar que la dimensión de la organización comunicada es un aspecto fundamental en los procesos internos de toda organización, ya	Identidad	1. La institución desarrolla procesos en los que se difunde los servicios que ofrece a su comunidad.						X		X		X		X		
			2. Propicia acciones de mejora en la difusión de los servicios educativos.						X		X		X		X		
	Interacción	3. La institución aporta con procesos formales en su							X		X		X		X		

<p>relación que la organización establece con los diferentes actores. Este tipo de organización excluye cualquier órgano de gobierno porque el autor propone repasar la comunicación organizacional en tres dimensiones: La organización comunicada, la organización</p>	<p>formalmente renovada, la comunicación planificada con sus múltiples competencias (medios, lenguaje, comportamiento, acciones, estructuras materiales, etc.). Se trata de todo lo que una organización elige - desde su identidad (Hall, 2000) en un sentido complejo- y de alguna manera, estratégicamente o no, fluye a través de los procesos de comunicación para tener en cuenta la complejidad de los sistemas de la organización. y sólo algunos aspectos de la misma.</p>		<p>medio de canales oficiales.</p>															
		<p>Los sistemas de comunicación internos son fluidos para la transmisión de información.</p>						X		X			X		X			
	<p>Competencias</p>	<p>10. El comportamiento entre compañeros de trabajo se desarrolla de manera libre.</p>							X		X			X		X		
		<p>11. El líder de su lugar de trabajo demuestra un dominio en las competencias comunicativas.</p>							X		X			X		X		
<p>12. El personal de su lugar de trabajo no demuestra un dominio en las competencias comunicativas.</p>								X		X			X		X			

comunicante y la organización hablada.	<p>La organización hablada</p> <p>Es importante que una entidad le dé sentido a algo y lo identifique como comunicación. Por lo tanto, los procesos de comunicación formales no planificados toman el control. El concepto de organización comunicativa asume que la diferencia, entidad que fija una relación directa con ella, es el motor de la comunicación organizacional, más que una simple entidad orientada hacia la comunicación, con contenidos elaborados y curados. la propia organización. (Watzlawick et al., 1993).</p>	Comunicación Informal	13. La institución ofrece la opción de sostener una comunicación entre funcionarios del mismo rango.						X		X		X		X			
			14. La comunicación informal entre directivo y funcionarios logra mejores resultados que la formal.						X		X		X		X			
			15. Los canales de comunicación informal tienen mayor acogida entre los miembros de su lugar de trabajo.						X		X		X		X			
			16. Existen barreras en los procesos de comunicación informales que limiten el desarrollo de actividades.						X		X		X		X			
		Relación indirecta	17. Se desarrollan relaciones indirectas en los procesos de comunicación.							X		X		X		X		
			18. Las relaciones entre compañeros de trabajo no implican un acercamiento							X		X		X		X		

			físico para coordinar actividades.														
			19. La privacidad continuamente promueve más las relaciones indirectas. .						X		X		X		X		
			20. Las relaciones indirectas favorecen a la interacción entre compañeros de trabajo.						X		X		X		X		



FIRMA DEL EVALUADOR

Dr.: **Luis Montenegro Camacho**

DNI: **16672474**

Teléfono: 949 531 920

E-mail: lmontenegroc01@gmail.com

COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL Y COMPROMISO DE TRABAJO COLABORATIVO DE LOS FUNCIONARIOS DE DISTRITO 02D01 EDUCACIÓN GUARANDA-ECUADOR 2022

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 – 20				Regular 21 – 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 – 100				OBSERVACIONES
		0	6	1	1	2	2	3	3	4	4	5	5	6	6	7	7	8	8	9	9	
ASPECTOS DE VALIDACION		0	6	1	1	2	2	3	3	4	4	5	5	6	6	7	7	8	8	9	9	96
		5	0	1	1	2	2	3	3	4	4	5	5	6	6	7	7	8	8	9	9	10
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado.																	X				
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables.																	X				
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la																	X				

9. Metodología	La estrategia responde a la elaboración de la investigación .																																				
-------------------	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

INSTRUCCIONES: Este instrumento, sirve para que el EXPERTO EVALUADOR evalúe la pertinencia, eficacia del Instrumento que se está validando. Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados. Obtener la puntuación promedio y la valoración obtenida.

Puntuación: 81 - 85 Valoración: EXCELENTE

Piura, 9 de noviembre de 2022.

Dr.: **Luis Montenegro Camacho**

DNI: **16672474**

Teléfono: 949 531 920

E-mail: lmontenegroc01@gmail.com



MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO SOBRE LA COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL

OBJETIVO: Determinar la relación entre la comunicación organizacional y el compromiso de trabajo colaborativo en los funcionarios del Distrito 02D01 Educación Guaranda – Ecuador 2022

DIRIGIDO A: Funcionarios del Distrito 02D01 Educación Guaranda

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Dr. Luis Montenegro Camacho

GRADO ACADÉMICO DE LA EVALUADOR: Doctor

VALORACIÓN: 81-85

Excelente	Bueno	Regular	Deficiente
X			



FIRMA DEL EVALUADOR

Dr.: Luis Montenegro Camacho

DNI: 16672474

Teléfono: 949 531 920

E-mail: lmontenegroc01@gmail.com

Ficha técnica “COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL”

1. **Nombre** : Cuestionario para medir la comunicación organizacional
 2. **Autor** : **William Angulo**
 3. **Fecha** : 2022
 4. **Objetivo** : Determinar de manera individual la comunicación organizacional en sus dimensiones:
La organización comunicada, la organización comunicante y la organización hablada en el Distrito 02D01 de la ciudad de Guaranda, 2022
 5. **Aplicación** : Individual
 6. **Administración** : Individual
 7. **Duración** : 30 minutos
 8. **Tipo de ítems** : Enunciado
 9. **N° ítems** : 20
-
10. **Distribución** : **Dimensiones e indicadores**
 1. **La organización comunicada: 6 ítems**
 - Identidad: 1,2
 - Interacción: 3,4
 - Procesos internos: 5,6
 2. **La organización comunicante: 7 ítems**
 - Procesos formales :7,8, 9, 10
 - Estructuración de comisiones de trabajo:11,12, 13
 3. **La organización hablada: 8 ítems**
 - Comunicación informal:14, 15, 16, 17
 - Relación indirecta:18, 19, 20, 21
-
11. **Evaluación**
 - Puntuaciones

Escala Cuantitativa	Escala Cualitativa
1	Nunca
2	Casi Nunca
3	A veces
4	Casi siempre
5g	Siempre

EVALUACIÓN EN NIVELES POR DIMENSIÓN

ESCALA CUALITATIVA	ESCALA CUANTITATIVA	
NIVELES	Planificación: 6 ítems	
	Puntaje Mínimo	Puntaje Máximo
BAJO	6	13
MEDIO	14	21
ALTO	22	30

ESCALA CUALITATIVA	ESCALA CUANTITATIVA	
NIVELES	Organización: 7 ítems	
	Puntaje Mínimo	Puntaje Máximo
BAJO	7	8
MEDIO	16	24
ALTO	25	35

ESCALA CUALITATIVA	ESCALA CUANTITATIVA	
NIVELES	Dirección: 8 ítems	
	Puntaje Mínimo	Puntaje Máximo
BAJO	8	18
MEDIO	19	29
ALTO	30	40

EVALUACIÓN DE LA VARIABLE: COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL

ESCALA CUALITATIVA	ESCALA CUANTITATIVA	
-------------------------------	--------------------------------	--

NIVELES	GENERAL	
	Puntaje Mínimo	Puntaje Máximo
BAJO	21	50
MEDIO	51	81
ALTO	82	105

Ficha técnica “Compromiso de trabajo colaborativo”

1. **Nombre** : Cuestionario para medir el compromiso de trabajo
 2. **Autor** : **William Angulo**
 3. **Fecha** : 2022
 4. **Objetivo** : Determinar de manera individual el compromiso de trabajo en sus dimensiones: Liderazgo, Solidaridad, Comunicación, Coordinación y cumplimiento en el Distrito 02D01 de la ciudad de Guaranda, 2022
 5. **Aplicación** : Individual
 6. **Administración** : Individual
 7. **Duración** : 30 minutos
 8. **Tipo de ítems** : Enunciado
 9. **N° ítems** : 20
-
10. **Distribución** : **Dimensiones e Indicadores**
 1. **Liderazgo: 4 ítems**
 - Generador de confianza: 1, 2
 - Motivación: 3, 4
 2. **Solidaridad: 4 ítems**
 - Mutua colaboración :5, 6
 - El bien común: 7, 8
 3. **Comunicación: 4 ítems**
 - Transmisión de información :9, 10
 - Clima positivo: 11, 12
 4. **Coordinación: 4 ítems**
 - Asignación de tareas: 13, 14
 - Comunicación eficiente: 15, 16
 5. **Cumplimiento de tareas: 4 ítems**
 - Cumplimiento de actividades: 17, 18
 - Seguimiento y control: 19, 20
-
11. **Evaluación**
 - Puntuaciones

Escala Cuantitativa	Escala Cualitativa
1	Nunca
2	Casi Nunca
3	A veces
4	Casi siempre
5	Siempre

EVALUACIÓN EN NIVELES POR DIMENSIÓN

ESCALA CUALITATIVA	ESCALA CUANTITATIVA	
NIVELES	Liderazgo: 4 ítems	
	Puntaje Mínimo	Puntaje Mínimo
BAJO	4	4
MEDIO	9	9
ALTO	15	15

ESCALA CUALITATIVA	ESCALA CUANTITATIVA	
NIVELES	Solidaridad: 4 ítems	
	Puntaje Mínimo	Puntaje Máximo
BAJO	4	8
MEDIO	9	14
ALTO	15	20

ESCALA CUALITATIVA	ESCALA CUANTITATIVA	
NIVELES	Comunicación: 4 ítems	
	Puntaje Mínimo	Puntaje Mínimo
BAJO	4	4
MEDIO	9	9
ALTO	15	15

ESCALA CUALITATIVA	ESCALA CUANTITATIVA	
NIVELES	Cumplimiento de tareas: 4 ítems	
	Puntaje Mínimo	Puntaje Mínimo
BAJO	4	4
MEDIO	9	9
ALTO	15	15

ESCALA CUALITATIVA	ESCALA CUANTITATIVA	
NIVELES	Eficiencia: 4 ítems	
	Puntaje Mínimo	Puntaje Mínimo
BAJO	4	4
MEDIO	9	9
ALTO	15	15

EVALUACIÓN DE LA VARIABLE: COMPROMISO DE TRABAJO		
ESCALA CUALITATIVA	ESCALA CUANTITATIVA	
NIVELES	COMPROMISO DE TRABAJO 20 ítems	
	Puntaje Mínimo	Puntaje Máximo
BAJO	20	45
MEDIO	46	71
ALTO	72	100

COMPROMISO DE TRABAJO

Resumen de procesamiento de casos

	<u>N</u>	<u>%</u>
Casos Válido	10	100,0
Excluido ^a	0	,0
<u>Total</u>	<u>10</u>	<u>100,0</u>

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

Estadísticas de fiabilidad

<u>Alfa de Cronbach</u>	<u>N de elementos</u>
<u>,907</u>	<u>20</u>

Estadísticas de elemento

	<u>Media</u>	<u>Desv. Desviación</u>	<u>N</u>
1. Participa ofreciendo opiniones para generar un estado de confianza en la institución donde labora.	1,40	,516	10
2. Genera ideas que promuevan la confianza entre los miembros del trabajo.	2,00	,471	10
3. Promueve la motivación entre compañeros de trabajo.	3,20	,789	10
4. Motiva constantemente a sus compañeros de labores para generar un efecto multiplicador.	2,20	1,033	10
5. Se identifica con los asuntos institucionales.	1,70	,675	10

6. Promueve la solución de problemas cuando se presentan.	1,30	,675	10
7. Aporta conideas que promuevan una solución viable a la problemática presentada.	1,60	,516	10
8. Recomienda estrategias que busquen una solución rápida a losproblemas institucionales.	1,10	,316	10
9. La informaciónque se emite y trasmite es oportuna y adecuada.	1,90	,994	10
10. La información que se comparte se la desarrolla con transparencia y libre de provocar problemas de comunicación.	1,20	,422	10
11. Motiva a sostener un buen comportamiento para mejorar la comunicación.	1,60	,516	10
12. Forma parte de propuestas que mejoren las relaciones entre compañeros y la comunicación interna.	1,10	,316	10
13. Las actividades se desarrollan previa una planificación.	1,90	,994	10
14. La designaciónde tareas o actividades son conforme a un trabajo equitativo de grupo.	1,50	,707	10

15. La comunicación entre grupos de trabajo promueve una coordinación eficiente.	1,60	,516	10
16. Se trabaja conforme a las direcciones y disposiciones legales para cumplir con la coordinación de actividades.	1,10	,316	10
17. Las actividades planificadas en el cronograma institucional se cumplen en los tiempos previstos.	2,10	,994	10
18. Las actividades que se planifican están orientadas a la solución de problemas.	1,40	,699	10
19. Se evalúa constantemente el cumplimiento de tareas.	1,60	,516	10
20. Se desarrolla procesos de retroalimentación sino se cumplen con las metas y objetivos	1,20	,422	10

propuestos.

Estadísticas de escala

<u>Media</u>	<u>Varianza</u>	<u>Desv. Desviación</u>	<u>N de elementos</u>
<u>32,70</u>	<u>63,344</u>	<u>7,959</u>	<u>20</u>

*Sin título1 [ConjuntoDatos0] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	P1	Númérico	8	0	1. Participa...	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
2	P2	Númérico	8	0	2. Genera id...	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
3	P3	Númérico	8	0	3. Promuev...	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
4	P4	Númérico	8	0	4. Motiva co...	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
5	P5	Númérico	8	0	5. Se identif...	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
6	P6	Númérico	8	0	6. Promuev...	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
7	P7	Númérico	8	0	7. Aporta co...	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
8	P8	Númérico	8	0	8. Recomie...	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
9	P9	Númérico	8	0	9. La inform...	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
10	P10	Númérico	8	0	10. La inform...	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
11	P11	Númérico	8	0	11. Motiva a s...	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
12	P12	Númérico	8	0	12. Forma par...	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
13	P13	Númérico	8	0	13. Las activid...	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
14	P14	Númérico	8	0	14. La design...	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
15	P15	Númérico	8	0	15. La comuni...	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
16	P16	Númérico	8	0	16. Se trabaja...	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
17	P17	Númérico	8	0	17. Las activid...	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
18	P18	Númérico	8	0	18. Las activid...	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
19	P19	Númérico	8	0	19. Se evalúa...	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
20	P20	Númérico	8	0	20. Se desarr...	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
21											
22											
23											
24											
25											
26											
27											
28											
29											

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo | Unicode ON

Escribe aquí para buscar

22°C Nublado 13:32 23/10/2022

*Resultado1 [Documento1] - IBM SPSS Statistics Visor

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

Fiabilidad

Escala: COMPROMISO DE TRABAJO

Resumen de procesamiento de casos

Casos	Válido	N	%
	10	10	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	10	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,907	20

Estadísticas de elemento

	Media	Desv. Desviación	n	N
1. Participa ofreciendo opiniones para generar un estado de confianza en la	1,40	,516	10	10

Efectúe una doble pulsación para editar Tabla dinámica

IBM SPSS Statistics Processor está listo | Unicode ON H: 3.47, W: 9.34 cm

Escribe aquí para buscar

22°C Nublado 13:32 23/10/2022

WILLIAM ANGUILO - Excel Erick F. Procel Solorzano

Archivo Inicio Insertar Disposición de página Fórmulas Datos Revisar Vista Programador Ayuda ¿Qué desea hacer?

Portapapeles Copiar Copiar formato Fuente Calibri 10 Fuente Ajustar texto Alineación General Formato condicional Dar formato como tabla Estilos de celda Insertar Eliminar Formato Celdas Reemplazar Reemplazar Borrador Ordenar y filtrar Buscar y seleccionar Edición

Muestra	Liderazgo				Solidaridad				Comunicación				Coordinación				Cumplimiento				PUNTAJÓN TOTAL						
	P1	P2	P3	P4	TOTAL	P5	P6	P7	P8	TOTAL	P9	P10	P11	P12	TOTAL	P13	P14	P15	P16	TOTAL		P17	P18	P19	P20	TOTAL	
1	1	2	3	2	8	2	1	2	1	6	2	1	2	1	6	2	1	2	1	6	2	1	2	1	6	32	
2	2	2	2	4	10	3	2	2	2	9	3	2	2	2	9	3	2	2	2	9	3	2	2	2	9	46	
3	1	2	4	2	9	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	25	
4	1	3	3	2	9	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	2	1	2	1	6	27	
5	2	2	2	2	10	2	1	2	1	6	2	2	2	1	7	2	2	2	1	7	2	1	2	1	6	36	
6	1	1	4	2	8	2	1	2	1	6	2	1	2	1	6	2	2	2	1	7	3	2	2	2	9	36	
7	1	2	3	2	8	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	24	
8	2	2	4	1	9	2	3	2	1	8	4	1	2	1	8	4	3	2	1	10	4	3	1	1	9	44	
9	1	2	3	2	8	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	24	
10	2	2	4	1	9	2	1	2	1	6	2	1	2	1	6	2	1	2	1	6	2	1	2	1	6	33	
ALTO	16	20				ALTO	16	20			ALTO	16	20			ALTO	16	20			ALTO	16	20			76	100
MEDIO	10	15				MEDIO	10	15			MEDIO	10	15			MEDIO	10	15			MEDIO	10	15			48	75
BAJO	4	9				BAJO	4	9			BAJO	4	9			BAJO	4	9			BAJO	4	9			20	47

COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL COMPROMISO DE TRABAJO

22°C Nublado 1341 23/10/2022

COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL

Resumen de procesamiento de casos

	N	%
Casos Válido	10	100,0
Excluido ^a	0	,0
<u>Total</u>	<u>10</u>	<u>100,0</u>

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
<u>,959</u>	<u>20</u>

Estadísticas de elemento

	Media	Desv. Desviación	N
1. La institución desarrolla procesos en los que se difunde los servicios que ofrece a su comunidad.	1,80	1,229	10
2. Propicia acciones de mejora en la difusión de los servicios educativos.	2,00	,000	10
3. La institución aporta con procesos formales en su comunicación interna.	3,30	,675	10
4. La emisión de mensajes es efectiva y sin barreras para el cumplimiento de las actividades.	2,40	,699	10
5. El lenguaje que se utiliza entre directivo y funcionario es claro.	2,20	1,317	10
6. El lenguaje utilizado entre compañeros del mismo nivel es abierto y sin limitaciones.	1,90	1,197	10
7. La comunicación entre directivos y funcionarios es a través de medios oficiales internos aprobados.	1,60	1,265	10
8. La comunicación sigue líneas jerárquicas en su desarrollo.	1,70	,675	10

9.	La comunicación con su comunidad solo se efectúa por medio de canales oficiales.	1,70	1,252	10
10.	El comportamiento entre compañeros de trabajo se desarrolla de manera libre.	1,90	,994	10
11.	El líder de su lugar de trabajo demuestra un dominio en las competencias comunicativas.	1,40	,843	10
12.	El personal de su lugar de trabajo no demuestra un dominio en las competencias comunicativas.	1,40	,966	10
13.	La institución ofrece la opción de sostener una comunicación entre funcionarios del mismo rango.	1,90	,994	10
14.	La comunicación informal entre directivo y funcionarios logra mejores resultados que la formal.	1,90	,994	10
15.	Los canales de comunicación informal tienen mayor acogida entre los miembros de su lugar de trabajo.	1,70	,675	10

16. Existen barreras en los procesos de comunicación informales que limiten el desarrollo de actividades.	1,70	1,252	10
17. Se desarrollan relaciones indirectas en los procesos de comunicación.	2,40	,699	10
18. Las relaciones entre compañeros de trabajo no implican un acercamiento físico para coordinar actividades.	1,30	,675	10
19. La privacidad continuamente promueve más las relaciones indirectas.	1,60	,516	10
20. Las relaciones indirectas favorecen a la interacción entre compañeros de <u>trabajo.</u>	1,10	,316	10

Estadísticas de escala

<u>Media</u>	<u>Varianza</u>	<u>Desv. Desviación</u>	<u>N de elementos</u>
<u>36,90</u>	<u>194,100</u>	<u>13,932</u>	<u>20</u>

*Resultado1 [Documento1] - IBM SPSS Statistics Visor

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

Conjunto de datos activo
Escala: ALL VARIABLES
Título
Resumen de procesamiento
Estadísticas de fiabilidad
sro
Título
Notas
Escala: ALL VARIABLES
Título
Resumen de procesamiento
Estadísticas de fiabilidad
Estadísticas de elemento
Estadísticas de escala
sro
idad
Título
Notas
Escala: COMPROMISO DE TRAB
Título
Resumen de procesamiento
Estadísticas de fiabilidad
Estadísticas de elemento
Estadísticas de escala
sro
idad
Título
Notas
Escala: COMUNICACIÓN ORGAN
Título
Resumen de procesamiento
Estadísticas de fiabilidad
Estadísticas de elemento
Estadísticas de escala

Fiabilidad

Escala: COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL

Resumen de procesamiento de casos

Casos	Válido	N	%
	10	10	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	10	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,959	20

Estadísticas de elemento

	Media	Desv. Desviació n	N
1. La institución desarrolla procesos en los que se difunde los servicios que ofrece a su	1,80	1,229	10

Efectúe una doble pulsación para editar Tabla dinámica

IBM SPSS Statistics Processor está listo | Unicode ON | H: 3.47, W: 9.34 cm

22°C Nublado | 13:51 | 23/10/2022

*Sin título2 [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	P1	N Numérico	8	0	1. La institu...	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
2	P2	N Numérico	8	0	2. Propicia ...	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
3	P3	N Numérico	8	0	3. La institu...	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
4	P4	N Numérico	8	0	4. La emisió...	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
5	P5	N Numérico	8	0	5. El lengua...	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
6	P6	N Numérico	8	0	6. El lengua...	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
7	P7	N Numérico	8	0	7. La comu...	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
8	P8	N Numérico	8	0	8. La comu...	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
9	P9	N Numérico	8	0	9. La comu...	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
10	P10	N Numérico	8	0	10. El compor...	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
11	P11	N Numérico	8	0	11. El líder de...	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
12	P12	N Numérico	8	0	12. El person...	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
13	P13	N Numérico	8	0	13. La instituc...	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
14	P14	N Numérico	8	0	14. La comuni...	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
15	P15	N Numérico	8	0	15. Los canal...	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
16	P16	N Numérico	8	0	16. Existen b...	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
17	P17	N Numérico	8	0	17. Se desarr...	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
18	P18	N Numérico	8	0	18. Las relac...	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
19	P19	N Numérico	8	0	19. La privaci...	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
20	P20	N Numérico	8	0	20. Las relac...	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
21											
22											
23											
24											
25											
26											
27											
28											
29											

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo | Unicode ON | H: 3.47, W: 9.34 cm

22°C Nublado | 13:51 | 23/10/2022

*Sin título2 [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 20 de 20 variables

	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18
1	2	3	2	1	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1
2	4	3	3	3	1	4	2	1	3	3	2	3	3	2	1	3	2
3	2	3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1
4	2	3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1
5	2	2	2	3	3	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1
6	2	4	4	4	3	1	2	1	2	1	1	2	2	2	1	4	1
7	2	3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1
8	2	4	3	3	4	4	3	5	4	3	4	4	4	3	5	3	3
9	2	3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1
10	2	4	2	4	3	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1
11																	
12																	
13																	
14																	
15																	
16																	
17																	
18																	
19																	
20																	
21																	
22																	
23																	
24																	
25																	
26																	
27																	

Vista de datos Vista de variables

WILLIAM ANGULO - Excel Erick F. Procel Solorzano

Inicio Insertar Disposición de página Fórmulas Datos Revisar Vista Programador Ayuda ¿Qué desea hacer?

Amasis MT Pro 10 Ajustar texto General Formato condicional Dar formato como tabla Estilos de celdas Insertar Eliminar Formato Autosuma Rellenar Ordenar y filtrar Buscar y seleccionar

Muestra	RESULTADO DE LA MUESTRA																				PUNTAJÓN TOTAL				
	La organización comunicada						La organización comunicante						La organización hablada												
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	TOTAL	P7	P8	P9	P10	P11	P12	TOTAL	P13	P14	P15	P16	P17	P18		P19	P20	TOTAL	
1	1	2	3	2	1	1	10	1	2	2	2	1	1	9	2	2	2	2	2	1	2	1	14	33	
2	4	2	4	3	3	1	17	4	2	1	3	3	2	15	3	3	2	1	3	2	2	2	18	50	
3	1	2	3	2	1	1	10	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	2	1	1	1	9	25	
4	1	2	3	2	1	1	10	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	2	1	1	1	9	25	
5	2	2	2	2	3	3	14	1	2	2	2	1	1	9	2	2	2	2	1	2	1	1	14	37	
6	1	2	4	4	4	3	18	1	2	1	2	1	1	8	2	2	2	1	4	1	2	1	15	41	
7	1	2	3	2	1	1	10	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	2	1	1	1	9	25	
8	4	2	4	3	3	4	20	4	3	5	4	3	4	23	4	4	3	5	3	3	2	1	25	68	
9	1	2	3	2	1	1	10	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	2	1	1	1	9	25	
10	2	2	4	2	4	3	17	1	2	2	2	1	1	9	2	2	2	2	2	1	2	1	14	40	
ALTO		24	30					ALTO	24	30				ALTO	35	45							ALTO	76	100
MEDIO		15	23					MEDIO	15	23				MEDIO	22	34							MEDIO	48	75
BAJO		6	14					BAJO	6	14				BAJO	9	21							BAJO	20	47

COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL COMPROMISO DE TRABAJO

Anexo 4: Prueba de Normalidad

Tabla 6

Prueba de normalidad de los cuestionarios de comunicación organizacional y el compromiso de trabajo colaborativo en los funcionarios del Distrito 02D01 Educación Guaranda – Ecuador 2022.

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Comunicación Organizacional	,836	40	,000
Compromiso de Trabajo	,883	40	,001

a. Corrección de significación de Lilliefors

Interpretación:

De acuerdo a los criterios estadísticos de la información se aplicó la prueba estadística de Shapiro-Wilk ya que contiene una muestra menor de 50 usuarios; con lo cual se encontró que el nivel de significancia de ambas variables es menor de p. 0,05 por lo tanto se consideró utilizar el estadístico de correlación de Rho de Spearman.

Anexo 5: Evidencias Fotográficas

Toma de los instrumentos de investigación en el Distrito, Guaranda – Ecuador, 2022.





Anexo: Carta de Autorización



Guaranda, 18 de octubre del 2022.

Licenciado

William Angulo

Director Distrital 02D01 Educación Guaranda.

Presente. -

De mi consideración.

Reciba un cordial y atento saludo, en respuesta al oficio S/N de fecha 4 de octubre del 2022, dirigida a mi persona, donde se solicita el permiso respectivo para aplicar encuestas a los directivos y docentes de nuestra unidad educativa, dentro del proyecto de trabajo de investigación denominado "Comunicación organizacional y compromiso de trabajo colaborativo de los funcionarios de distrito 02D01 Educación Guaranda- 2022", requisito para obtener el título de: Magister en Administración de la Educación. Debo indicar que su pedido es aceptado de manera favorable, en beneficio de la capacitación y mejora profesional de los miembros de nuestra comunidad educativa.

Particular que pongo en su conocimiento para fines pertinentes.

Atentamente;



Firmado electrónicamente por:
RODRIGO
TIMOSHENKO
GARCIA AVEROS

Rodrigo García

COORDINADOR DISTRITAL DEL DEPARTAMENTO DE CONSEJERÍA ESTUDIANTIL



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, VALVERDE RODRIGUEZ WILFREDO GERARDO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, asesor de Tesis titulada: "COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL Y COMPROMISO DE TRABAJO COLABORATIVO DE LOS FUNCIONARIOS DEL DISTRITO 02D01 EDUCACIÓN GUARANDA-ECUADOR 2022", cuyo autor es ANGULO LOPEZ WILLIAM ESTUARDO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 14.00%, 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.

PIURA, 20 de Enero del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
VALVERDE RODRIGUEZ WILFREDO GERARDO DNI: 17896863 ORCID: 0000-0002-8822-7642	Firmado electrónicamente por: WVALVERDERO el 20-01-2023 23:51:24

Código documento Trilce: TRI - 0525388