



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Comunicación organizacional y trabajo en equipo de los trabajadores de la empresa

Motores Diesel Andinos S.A., Lurín, 2018.

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

AUTOR:

Raúl Castillo Romero (ORCID-0000-0003-1727-7287)

ASESOR:

Mg. Luzmila Maurtua Gurmendi (ORCID-0000-0002-0812-3473)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión de organizaciones

LIMA - PERÚ

2019



ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS

Código: UC-PP-04-02-03
Versión: 10
Fecha: 19/06/2019
Página: 1 de 1

El jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don/ña RAUL CASTILLO ROMERO cuyo título es: COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL Y TRABAJO EN EQUIPO DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA MOTORES DIESEL ANDINO S.A. LOCAL, 2018

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por el estudiante, otorgándole el calificativo de: A (número) _____ (letras).

Los Olivos, 21 de julio de 2019

Mgr. Jan Kei Samir Molina Guillén

PRESIDENTE

Mgr. Jesus Enrique Balcázar Barrientos

SECRETARIO

Mgr. Luzmila Gabriela Maurtua Gurmendi

VOCAL

Nombre	Carácter de Investigador	Sexo	Residencia de D.C.	Apellido	Carácter de Investigador
--------	--------------------------	------	--------------------	----------	--------------------------

Dedicatoria

“Esta investigación es dedicada a los pilares de mi vida. Mi familia, Mis hijos que iluminan mi camino, mi pareja por su apoyo que estimulan el dar lo mejor de mi cada día y me motiva a seguir adelante.”

Agradecimiento

Deseo agradecer especialmente a la paciencia de mi señora por apoyarme en todo el proceso de preparación de la presente tesis, así mismo a mis asesores de tesis por alentarme a culminar mis metas.

Declaratoria de autenticidad

Yo, Raul Castillo Romero, con DNI N°10098972, a efectos de cumplir con las disposiciones vigentes considerada en el reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales Escuela de Administración, declaro bajo juramento que toda documentación que acompaño es auténtica.

Así mismo, declaro bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en esta tesis son legítimos y veraces.

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



Castillo Romero , Raul

DNI:10098972

Índice

	Pág.
Pagina del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Índice	vi
RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MÉTODO	25
2.1. Tipo y diseño de investigación	25
2.2. Varibales, Operacionalización	26
2.3. Poblacion, muestra y muestreo	30
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	30
2.5. Métodos de análisis de datos	33
2.6. Aspectos éticos	33
III. RESULTADOS	34
IV. DISCUSIÓN	41
V. CONCLUSIONES	45
VI. RECOMENDACIONES	46
REFERENCIAS	47
ANEXOS	51

Resumen

El objetivo principal del trabajo que se investigo es el de hallar la relación que existe entre la variable comunicación organizacional con la variable trabajo en equipo en los colaboradores de la empresa motoresdiesel andino, en la sede de lurin – 2018. La cual permita mejorar los indicadores de sus dimensiones estudiadas, llamadas comunicación formal, comunicación informal, fase de iniciación, fase de clarificación fase de lucha por el poder y la fase integracion y las variables descritas, teniendo una poblacion de 73 colaboradores y se compone su muestra por 45 colaboradores en la empresa motores diesel, se ha seguido una metodología del tipo básica cuantitativa, es descriptivo y de diseño correlacional, no experimental, así mismo se midió los niveles de confiabilidad mediante el alfa de Cronbach ente sus variables toma decisiones y gestión de ventas con valores de 0.804 y 0.918 respectivamente que nos indican que las preguntas de la encuesta son fiables, pasando a procesar la base de datos del cuestionario, que nos permitió hallar como resultado la relación entre las variables determinada por el Rho de Spearman con un nivel de significancia de $r = 0.826$, siendo una correlación positiva fuerte entre comunicación organizacional y el trabajo realizado en equipo en la empresa motores diesel, con un nivel de significancia de 0.01 y $p=0.000 < 0.05$, también se comprobó que los colaboradores manifiesta que existe bajo niveles en cuanto a la comunicación organizacional y trabajo en equipo en la empresa motores diesel, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, teniendo como conclusión que existe relación directa y positiva entre comunicación organizacional y el trabajo en equipo en la empresa motores diesel andinos S.A. Lurín – 2018.

Palabras claves: Comunicacio organizacional, Trabajo en equipo y Fase de lucha por el poder.

Abstract

The main objective of the work that is investigate distofind the relation ship that exists between the variable organizational communication with the variable work in team in the collaborators of the Andean diesel engine companies, in the headquarters of Lurin - 2018. Which allows to improve the indicators of its studied dimensions, called formal communication, informal communication, initiation phase, phase of clarification phase of struggle for power and phase integration and the variables described, having a population is census and consists of 45 employees in the company mototres diesel, a methodology of the basic quantitative type has been followed, it is descriptive and of correlation al design, not experimental, like wise the reliability levels were measured by Cronbach's alpha among its variables making decisions and sales management with values of 0.804 and 0.918 respectively, which indicate that the survey questions are reliable, going on to process the base of the atos of the questionnaire, which allowed us to find as a result the relation ship between the variables determined by Spearman's Rho with a level of significance of $r = 0.826$, being a strong positive correlation between organizational communication and work done in equipment in the company diesel engines , with a level of significance of 0.01 and $p = 0.000 < 0.05$, it was also found that the collaborators stated that there are low levels in terms of organizational communication and teamwork in the company diesel engines, therefore the null hypothesis is rejected and the alternative hypothesis is accepted, taking as conclusion that there is a direct and positive relation ship between organizational communication and teamwork in the company motores diesel Andinos SA Lurín - 2018.

Keywords: organizational communication, teamwork and power struggle phase.

I. Introduccion

Cuando hablamos de comunicación organizacional nos referimos a todos los mensajes, conversaciones e información que se generan dentro y afuera de una organización. Esta disciplina comienza a manifestarse en la década de los cincuenta, pero no es hasta los años setenta cuando adquiere un corpus independiente en el campo de las ciencias sociales, con la publicación del libro *Communication Within Organizations*, del especialista norteamericano Charles Redding, considerado el padre de la comunicación organizacional.

Su origen se vincula con la tendencia contemporánea a integrar áreas de comunicación que funcionaban de manera inconexa: en primer lugar, los grandes campos de acción de la comunicación interna y la externa; y en segundo lugar, lenguajes y técnicas como publicidad, relaciones públicas, comunicación corporativa, entre otras. De campos aislados o acciones independientes, tales áreas pasan a convertirse en elementos integradores de un enfoque sinérgico de comunicación con un saldo positivo para la coherencia del discurso y el logro de mayor eficacia (Trelles, s.p)

A nivel mundial, podemos apreciar la evolución de la comunicación organizacional en donde las empresas consideran que con ella se logra afrontar la globalización y así obtener un mayor desarrollo organizacional. Con una buena comunicación la forma de pensar y de actuar a nivel interno y externo de la organización genera un cambio en el comportamiento humano, actitudes positivas, decisiones acertadas, soluciones de problemas y trabajo colaborativo. Los principales encargados de la comunicación dentro de las organizaciones deben tener en cuenta una serie de elementos a la hora de iniciar un proceso de comunicación, que influyan en la percepción, la personalidad, las emociones de cada individuo a su vez que aporten aprendizaje, satisfacción laboral, etc. (Contreras, 2012). En Sudamérica la comunicación organizacional interna busca definir la realidad de las organizaciones así como la identidad corporativa, por lo que esta se la define como el repertorio de procesos, mensajes y medios involucrados en la transmisión de información por parte de la organización; por tanto, no se refiere sólo a los mensajes, sino a los actos, al comportamiento mediante el cual todas las empresas transmiten información sobre su identidad, su misión, su forma de hacer las cosas y hasta sobre sus clientes. (Contreras, 2012).

Trelles (2001) Sostiene: La comunicación organizacional, como disciplina del campo de las ciencias sociales, centra su atención en el análisis, diagnóstico, organización y

perfeccionamiento de las complejas variables que conforman los procesos comunicativos en las organizaciones, a fin de mejorar la interrelación entre sus miembros, y entre estos y el público externo; fortalecer la identidad y mejorar el desempeño de las entidades (p.4)

Hoy en día el trabajo en equipo es una competencia muy demandada por muchas empresas, debido al gran impacto que generan en los objetivos estratégicos empresariales como la mejora del rendimiento de los trabajadores y la mejora del clima laboral. En el Perú caracterizado por tener un entorno en constante cambio y un enfoque de gestión centrado en el cliente hace que esta competencia sea cada vez más demandada por las empresas. Si bien es cierto hay estudios sobre el tema, son pocos los que relacionan el trabajo en equipo con la adaptación de los trabajadores dentro de un entorno laboral cambiante. Menos aún las investigaciones que lo aplican a una empresa de servicios, particularmente en el rubro de consultoría.

En el ámbito nacional se han encontrado investigaciones que analizan el trabajo en equipo, haciendo hincapié en los factores e influencias en otras variables como en el desempeño. (Laredo, 2014)

A nivel local el trabajo en equipo radica en ejecutar una labor determinada por medio de un grupo de personas, que conforman a su vez, un grupo de trabajo. En el trabajo en equipo es básico que haya cohesión y empatía entre los miembros, por lo que en más de una ocasión será inevitable entender a otro miembro y asimismo apoyar las diferentes ideas que emergen con el avance de la labor en cuestión para la mejoría y desarrollo de la compañía; de igual modo, estará constituido por individuos con capacidades y saberes específicos en distintas materias, que se entrelazan para la obtención de las metas a lograr. Según Gonzales y Rodríguez (2015). Trabajo en equipo se genera cuando nace una cultura de colaborar con todos, es por eso, en las organizaciones en donde impera el ordeno y mando, no funciona el trabajo en equipo, debemos tener en claro que el trabajo en equipo hace que todos laboren con mucho más gusto (p. 99).

Motores diesel es una empresa peruana que brinda soluciones de transporte en diferentes partes del mundo, fabrica autobuses que transportan pasajeros con necesidades urbanas, interprovinciales e industriales. En su complejo industrial de Lurin alberga ingenieros y técnicos altamente capacitados, donde desarrollan procesos de manufactura con el uso de tecnologías de última generación altamente reconocidas. Actualmente se observan situaciones adversas, como falta de coordinación, desfase de información, mala relación con y entre sus miembros, impuntualidad en la entrega de facturas por ventas, Pagos a

proveedores a destiempo por lo que se dificulta conseguir un verdadero trabajo en equipo. Como solución a las debilidades antes expuestas, surge la idea de mejorar la comunicación organizacional que permita que se desarrolle un buen trabajo en equipo.

Trabajos previous. Antecedentes internacionales. García (2017) Tuvo como objetivo analizar la comunicación organizacional que utiliza el Hospital “Sagrado Corazón de Jesús” para dar a conocer los servicios que brinda en el cantón Quevedo (p.5). La investigación es de tipo exploratoria descriptiva, cuya muestra fueron 140 usuarios, para la recolección de datos se usó la encuesta y entrevista y como instrumento cuestionarios con preguntas cerradas dirigidas a los usuarios de salud. Reportando El 47% de los usuarios del Hospital Sagrado Corazón de Jesús visita la institución 1 vez por mes, el 34% manifiesta que lo hace cada 6 meses y el 19% restante lo hace cada año, de esta manera se puede concluir que los usuarios llegan hasta el hospital de manera concurrida (p.41). Asimismo, El 91% de los usuarios manifiesta que no recibe ningún tipo de información al ingresar al Hospital Sagrado Corazón de Jesús, mientras que el 9% recibe información rara vez, de esta manera se evidencia la falta de información que existe en el centro de salud desde el ingreso (p.42). El autor concluye: a) De acuerdo con las encuestas realizadas a los usuarios del Hospital Sagrado Corazón de Jesús el 53% no tiene conocimiento si existe un Departamento de Comunicación en la Institución. b) Al 58% de quienes utilizan cotidianamente el Hospital Sagrado Corazón de Jesús de Quevedo le gustaría informarse sobre los servicios que presta mediante una cuña comercial. c) La comunicaciones fundamental en las instituciones y más cuando nos referimos a una Institución Pública; de acuerdo a la encuesta realizada en el Hospital Sagrado Corazón de Jesús el 59% de ellos cree que la comunicación debe ser mejorada en este centro de Salud (p.70). El tesista tuvo como finalidad establecer el rol de la comunicación externa del Hospital Sagrado corazón de Jesús, y desarrollar la problemática en curso para concienciar sobre cuan importante es saber dar información externamente al usuario.

Rodas (2017) Tuvo como objetivo determinar la relación entre la comunicación efectiva y el trabajo en equipo de la empresa dedicada a eventos y convenciones de Quetzaltenango (p.36). La investigación es de tipo descriptiva. Para recolectar datos usaron un instrumento elaborado en base a preguntas abiertas, cuya muestra fueron 35 trabajadores. Reportando que, de acuerdo a los datos estadísticos presentados, los colaboradores en su mayoría manifestaron que existe una correcta comunicación en la empresa, que las instrucciones que el jefe inmediato transmite en su mayoría son de manera verbal y por lo

tanto es fácil entenderlas y seguirlas. (p.43). La investigadora llega a las siguientes conclusiones: a) Se determina que existe relación entre la comunicación efectiva y el trabajo en equipo en la empresa ya que se reconoce que el flujo de información es vital para el buen desempeño de los colaboradores en sus diferentes funciones, a pesar de que es necesario reforzar este proceso comunicativo se concluye que no representa una influencia negativa porque los equipos de trabajo desarrollan las actividades adecuadamente. b) Se logró determinar que la empresa si fomenta el trabajo en equipo entre sus colaboradores esto debido a los servicios que la misma ofrece, ya que al momento de cubrir eventos es indispensable la coordinación de las diferentes áreas para ofrecer un buen servicio. c) Se estableció que los colaboradores de la organización se enfocan en lograr las metas como un equipo, comparten responsabilidades a manera de hacer más efectivo el trabajo en las diferentes áreas en las cuales están asignados. (p.52) La investigadora tuvo como objetivo establecer la relación entre las variables comunicación efectiva y trabajo en equipo. Para ello planteó una investigación descriptiva, para recoger datos utilizó un cuestionario elaborado en preguntas abiertas dirigida a los 35 trabajadores hombres y mujeres entre 18 y 40 años de edad. Conforme a los resultados concluyó: Hay relación entre las variables de estudio. Asimismo recomienda realizar un plan de mejora de los procesos comunicativos para reforzar el trabajo en equipo.

Balderas (2016) desarrolló su tesis *Aplicación de metodologías de formación de equipos de alto desempeño como base del desarrollo del personal operativo y sus beneficios en la operación de la planta Tisamatic S. de R. L. de C.V.* Universidad Autónoma de San Luis de Potosí. San Luis Potosí, Mexico. Tuvo como objetivo mejorar la eficiencia de las áreas productivas de Tisamatic S. de R. L. de C. V., mediante la creación e implementación de un programa de equipos de alto desempeño que genere un ambiente de micro administración (p.6). El presente trabajo fue una investigación longitudinal. El investigador concluye: pasados 5 años del inicio de implementación del programa de equipos de alto desempeño en la empresa Tisamatic, se puede concluir que el avance en el cambio de cultura de trabajo es significativo, se ha mejorado no sólo los indicadores operacionales y la situación financiera de la planta que eran dos de los objetivos principales, sino además, el ambiente de trabajo, pasando de un sistema muy individualista y de alta tarea por parte de los supervisores, a uno de colaboración grupal y alta supervisión, permitiendo así que los mandos medios ocupen su tiempo en planear y anticipar problemas en lugar de supervisar a supervisores, a su vez, la integración de los operarios en pequeñas células interconectadas

ha permitido que las iniciativas y necesidades de mejora permeen más rápidamente y sean asimiladas de mejor manera, evitando largos periodos de adaptación, constantes rechazos a iniciativas y cambios de planes o personal que derivaban en costos para la planta. (p.111). La finalidad del investigador fue tratar sobre las ventajas que se alcanzaron luego de implementar la metodología de equipos de alto desempeño en la compañía Tisamic. Concluyendo que: fue significativo el progreso en el cambio de cultura de trabajo, los indicadores operacionales y financieros mejoraron. Asimismo, mejoró el método de trabajo pasando de un método individualista a uno de colaboración grupal, permitiendo a los jefes usar su tiempo en planeación y anticipación de problemas.

Papic (2016) Tuvo como objetivo analizar la aplicación de la comunicación organizacional interna, entre los directivos y el profesorado, en el marco del incremento de la eficacia de la gestión escolar en el establecimiento educativo, adscrito a las comunas de Pudahuel y de la Cisterna (p.23). La presente investigación es de diseño no experimental de tipo seccional exploratorio y descriptiva, de enfoque mixto o multimodal, para efectos de recoger datos emplearon como técnica la encuesta y la entrevista abierta. Cuya muestra fueron los directores y profesores de la institución educativa, la autora concluye: a) Con relación a los tipos de comunicación organizacional interna que se aplican entre los directivos y el profesorado, en lo principal, se puede identificar la práctica de la clase ascendente dado que se percibe un 79,4% declara acuerdo y muy de acuerdo, con los profesores en el desarrollo de los procesos curriculares y pedagógicos ejecutan acciones de comunicación dirigidas a los directivos para entregar sus opiniones; un 77,7% de los informantes está de acuerdo y muy de acuerdo, con el profesorado realiza actividades de comunicación dirigidas a los directivos para expresarles sus problemas. b) En esta misma línea, se puede reconocer que se aplica el tipo horizontal porque un 88,5% está de acuerdo y muy de acuerdo, con las actividades de comunicación con sus pares les posibilita ejecutar, a través del intercambio de información la labor con los demás miembros de su nivel jerárquico; además, un 77,6% de los informantes está de acuerdo y muy de acuerdo, con la comunicación que se desarrolla entre pares, permite vincular a las personas y unidades entre sí para mejorar la unión de las áreas, de la institución educativa. (p.719). El propósito de la investigadora fue analizar la práctica de la comunicación organizacional interna entre directores y profesores. Para su implementación se basó en el enfoque mixto, es decir enfoque cualitativo y cuantitativo, diseño no experimental, tipo seccional exploratorio. Para la fase cuantitativa se empleó el método de muestreo probabilístico y para la recolección de datos la encuesta. Asimismo,

Para la fase cualitativa usó el método de muestreo no probabilístico y para recoger datos utilizó la entrevista abierta. Reportando que los directivos y el profesorado aplican la comunicación organizacional interna, en orden descendente, horizontal y ascendente dirigido, con énfasis, a orientar la comprensión de ciertas materias de gestión y postulados.

Díaz (2014) tuvo como objetivo general la Comunicación Organizacional y trabajo en equipo. Con el propósito de optar el título de Psicóloga Industrial/Organizacional, en la Universidad Rafael Landívar, ascendente y descendente; en términos generales es que las tres están consideradas como una buena comunicación, ya que dentro de la institución existe una relación cordial entre los colaboradores y los jefes d). Se determinó que el trabajo en equipo eleva el rendimiento de cada colaborador, ya que los empleados laboran en conjunto y entorno al desarrollo de sus actividades (p.81). La tesista elaboró su tesis con la finalidad de conocer si la variable comunicación organizacional influye en el trabajo en equipo. Para su desarrollo usó como instrumento un cuestionario en escala de likert compuesta de 33 preguntas y para la prueba estadística utilizó significación y fiabilidad de proporciones, resultado de ello demostró que, si existe influencia entre las variables de estudio por la adecuada relación que hay entre colaboradores y jefes, lo que hace que se desarrolle con eficiencia y eficacia sus labores diarias. Sin embargo, recomienda practicar círculos de calidad, ya que, es una herramienta fundamental para el desarrollo de actividades.

Segredo, A. (2017), con su articulocientífico comunicación organizacional como dimensión necesaria para medir el clima en las organizaciones en salud pública. Objetivo: Describir la comunicación como dimensión en el estudio del clima organizacional y las categorías que permiten su utilización en salud pública. Materiales y métodos: Se realizó un análisis de contenido de la bibliografía revisada sobre el tema y se trabajó con un total de 13 expertos, en el campo de la salud pública y en la dirección en salud. Resultados: Como resultado se definieron para la dimensión comunicación cuatro categorías a través de las cuales se describe cómo se comporta esta dimensión en el clima organizacional; éstas son: estímulo al desarrollo organizacional, aporte a la cultura organizacional, proceso de realimentación y estilos de comunicación. Conclusión: Los estudios de clima organizacional aportan información valiosa para una adecuada gestión del cambio, ya que se orientan al análisis de las personas que componen la organización con un enfoque sistémico. Los autores consideran que la definición de las categorías en la dimensión comunicación, que se pone a consideración en este trabajo, contribuye a validar la misma para el estudio del clima organizacional en salud pública, en tanto permiten además orientar estudios y generar

desarrollo en cuanto a las buenas relaciones interpersonales y la imagen de la organización.

Thofehrn, M. (2014), con su artículo Trabajo en equipo: visión de los enfermeros de un hospital de Murcia. Objetivo: Conocer la visión de las enfermeras, que trabajan en un hospital de Murcia, en España, sobre el trabajo en equipo. Método: Un estudio cualitativo, descriptivo y exploratorio, fue realizado desde noviembre de 2011 a enero de 2012, con 14 enfermeras en el Hospital General Universitario Reina Sofía. La recolección de datos ocurrió a través de dos reuniones de grupos focales. Los datos se analizaron por la propuesta operativa de Minayo. Resultados: Los enfermeros reconocen que todos los miembros del equipo son importantes y que cada uno aporta sus especificidades. Sin embargo, hay muchas dificultades en el trabajo diario: individualismo, alta rotación de personal, falta de autonomía, relaciones verticales de poder, falta de tiempo para las reuniones y de líderes para construir y fomentar el trabajo en equipo. Conclusión: Se destaca que la comunicación efectiva en el lugar de trabajo puede ser capaz de reducir conflictos y promover la formación de vínculos profesionales saludables. Por lo tanto, las actitudes dialógicas son fundamentales para promover el trabajo colectivo.

Antecedentes nacionales. Reyes y Ayarsa (2018) Cuyo objetivo fue determinar la influencia significativa de la comunicación organizacional en el clima organizacional de los operarios de Industrias San Miguel en el 2017 (p.29). La investigación fue desarrollada bajo el enfoque cuantitativo, explicativo, aplicada, diseño no experimental de corte transversal. Cuya muestra fue obtenida por muestreo intencional siendo su muestra 154 operarios. Para recabar datos emplearon como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario. Los autores llegan a las siguientes conclusiones: a) el coeficiente de relación r de Pearson es 0,648**, es decir existe una relación de influencia moderada entre la comunicación y el clima organizacionales en Industrias San Miguel 2017. Es decir, si la comunicación organizacional cambia afectará directamente el clima organizacional de un equipo, de acuerdo al r de Pearson encontrado y los estudios previos mencionados en los antecedentes que afirman lo mismo. b) La primera hipótesis específica es confirmada la r de Pearson es 0,58 lo que quiere decir que, existe una relación directa y de influencia positiva entre la comunicación interna y el clima organizacional dentro de los equipos de operarios de Industrias San Miguel. c) La segunda hipótesis específica es confirmada, aunque con una moderación baja la r de Pearson es 0,498 lo que quiere decir que la red de comunicación formal tiene una influencia de baja a moderada en el clima organizacional de los operarios. Los resultados obtenidos del 53% de aceptación, reflejan que la red de comunicación formal

no impacta positivamente en el clima organizacional de los operarios, debido a que no les brinda un adecuado nivel de información o es su preferencia. Para la muestra, los métodos que se aplican por la empresa como correos y presentaciones formales no son efectivos. d) La tercera hipótesis específica es confirmada la r de Pearson es 0,58 lo que quiere decir que, la red de comunicación informal tiene un impacto directo y positivo. se identificó que los colaboradores prefieren este canal de comunicación, evidenciado en el 76% de aceptación en los resultados de la encuesta. Esto ocurre, porque el 75% de los encuestados menciona que les brinda información suficiente y satisface su necesidad de información. Es efectivo para ellos (p.48). Los investigadores tuvieron el propósito medir la relación causal entre comunicación organizacional y clima organizacional. Para lo cual plantearon una investigación explicativa de diseño no experimental y de corte transversal, cuya muestra estuvo compuesta por 154 operarios del rubro consumo masivo de la embotelladora Industrias San Miguel. Para recabar información usaron la técnica de la encuesta y un cuestionario elaborado en escala de likert compuesta por 19 preguntas. El resultado de la investigación evidenció 0.648 de coeficiente de Pearson lo que indica influencia entre las variables de estudio.

Ramos (2017) Tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre la comunicación organizacional y la gestión administrativa percibida por los trabajadores del Poder Judicial del cono norte de Lima, durante el año 2016 (p.38). Desarrolló una investigación básica descriptiva, nivel correlacional, diseño no experimental, bajo el método hipotético deductivo. Trabajó con una muestra de 90 trabajadores, para recolectar datos usó la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario. Los resultados mostraron: a) que existe relación directa y alta entre comunicación organizacional y gestión administrativa percibida por los trabajadores. Se determinó además que el 56.1 % de los trabajadores consideraban que la comunicación organizacional era aceptable y que el 56.8% percibió a la gestión administrativa buena. b) La comunicación ascendente se relaciona con la gestión administrativa percibida por los trabajadores del Poder Judicial del Cono Norte de Lima. Siendo esta relación directa y alta ($r= 0.785^{**}$), es decir que a medida que se mejore la comunicación ascendente, también se mejorará la percepción de la gestión administrativa en el Poder Judicial del Cono Norte de Lima. c) La comunicación descendente se relaciona con la gestión administrativa percibida por los trabajadores del Poder Judicial del Cono Norte de Lima. Siendo esta relación directa y alta ($r= 0.775^{**}$), es decir que a medida que se mejore la comunicación descendente, también se mejorará la percepción de la gestión

administrativa en el Poder Judicial del Cono Norte de Lima. d) La comunicación horizontal se relaciona con la gestión administrativa percibida por los trabajadores del Poder Judicial del Cono Norte de Lima. Siendo esta relación directa y alta ($r= 0.793^{**}$), es decir que a medida que se mejore la comunicación ascendente, también se mejorará la percepción de la gestión administrativa en el Poder Judicial del Cono Norte de Lima (p.67). El tesista tuvo como finalidad establecer la relación entre las variables de estudio comunicación organizacional y gestión administrativa para ello se basó en un estudio de enfoque cuantitativo, tipo básica descriptiva correlacional no experimental y para la recoger datos usó dos cuestionarios en escala de likert, ambos adaptados, dirigidos a los 90 trabajadores del Poder Judicial del cono norte de Lima. El primero de 25 preguntas para medir el nivel de comunicación y el segundo de 22 preguntas para medir la percepción de la gestión administrativa. Reportando que el 56.1% de la comunicación organizacional era aceptable, el 40.32% Bueno y el 10.3 % inadecuado. Con respecto a la percepción determinaron que el 56.8% era bueno, 35.8% regular y el 7.4% malo. Concluyendo que si existe relación entre las variables de estudio desde la percepción de los trabajadores del Poder Judicial.

Sotero (2016) Tuvo como objetivo determinar en qué medida la gestión de la Comunicación Organizacional influye en la percepción de la calidad del servicio del Colegio de Abogados de La Libertad, en el año 2016 (p.13). La investigación es de diseño explicativa correlacional causal, para recabar datos aplicaron dos encuestas, para el análisis de la variable gestión de la comunicación dirigida a los trabajadores del Colegio de abogados fue en físico y para el análisis de la percepción de la calidad dirigida a los agremiados fue digital. Su población de estudio estuvo compuesto por el total de los colaboradores del Colegio es decir, 16 y 365 agremiados resultado del muestreo probabilístico. Reportaron que el 81% considera que sí favorece la gestión de comunicación a la imagen del Colegio, significando que apoyan su desempeño en la organización, y que han visto aspectos positivos y resaltantes que los hace tener una mejor perspectiva de su centro laboral, el 19% restante, aún está incrédulo, pero no se anima a afirmar ni desmentir la afirmación (p.49). El autor concluye: La gestión de la comunicación organizacional si influye en la percepción de la calidad del servicio del Colegio de Abogados de La Libertad, durante el año 2016, considerando que las dos variables han sido percibidas por sus públicos como de buen desempeño, finiquitando que existe una relación entre ambos, entendiéndose que la variable dependiente de gestión de la comunicación organizacional tiene un desenvolvimiento positivo, reflejando esto en la variable independiente de la calidad de servicio, que tiene un percepción de desempeño

conforme a las expectativas de atención que se tiene del Colegio de Abogados de La Libertad. (p.109). El propósito del investigador fue determinar la influencia de la gestión de la comunicación organizacional en la percepción de la calidad del servicio. Para lo cual preparó dos encuestas en escala de likert una física y la otra digital. La primera fue aplicada a los trabajadores del colegio y la segunda a los agremiados. Como resultado de ello reportaron que: Existe influencia y relación entre las variables de estudio, asimismo la comunicación organizacional es adecuada y positiva

Castillo (2015) Tuvo como objetivo Determinar la influencia del trabajo en equipo influye en el desempeño de los colaboradores del Banco de Crédito del Perú, Ate – 2017 (p.29). La investigación es de enfoque cuantitativo, de nivel explicativo causal, tipo aplicada, diseño no experimental y de corte transversal. Su muestra fue el total de su población conformada por 30 trabajadores. Para la recolección de datos se usó la técnica de la encuesta y como instrumento un cuestionario elaborado en escala de likert en base a las variables e indicadores de estudio, compuesta por 21 preguntas. La investigadora concluye: a). Se determinó que existe influencia alta del Trabajo en equipo sobre el desempeño laboral. Efectivamente se demostró, que el trabajo en equipo si influye significativamente en el desempeño laboral de los colaboradores del banco de Crédito del Peru, Ate – 2017. b). Se determinó que existe influencia positiva moderada de la colaboración sobre el desempeño laboral. por lo tanto, si existe influencia que no es significativa, en el desempeño laboral. c). Se estableció que existe una influencia moderada de la coordinación sobre el desempeño laboral. por lo tanto, si existe influencia que no es significativa, en el desempeño laboral. d). Se estableció que existe una influencia moderada del esfuerzo sobre el desempeño laboral, es decir, si bien es cierto existe una influencia del esfuerzo en el desempeño laboral, tenemos que decir que no es significativa. (p.67). La tesista tuvo por finalidad probar la influencia del trabajo en equipo con el desempeño laboral de los trabajadores del Banco de Crédito del Perú, Ate. Para la recolección de datos elaboró un cuestionario en escala de likert en base a sus variable, dimensiones e indicadores de estudio, la cual aplicó a los 30 trabajadores de la mencionada institución. El resultado de la investigación evidenció que si hay influencia Alta del trabajo en equipo con el desempeño laboral de los trabajadores. Con respecto a las dimensiones colaboración, coordinación y esfuerzo existe influencia moderada en el desempeño laboral. Por lo que recomienda, que la empresa realice activades de integración para todo el personal con el fin de crear confraternidad entre pares y Este sea un camino que los motive y mejore con su desempeño laboral.

Laredo (2014) Tuvo como objetivo determinar si el trabajo en equipo está relacionado la adaptación a entornos laborales cambiantes entre los trabajadores del Centro de Servicios Compartidos de Adecco Perú (s.p.) La investigación fue desarrollada mediante un diseño cuali- cuantitativo, descriptivo correlacional. Cuya población estuvo conformada por 22 trabajadores. Para recolectar datos emplearon dos cuestionarios en escala de likert elaborados en base a las variables de estudio. La investigadora concluyó: a) El trabajo en equipo influye positivamente en la adaptación a entornos laborales cambiantes de los trabajadores del Dpto. CSC de Adecco Perú S.A. La necesidad del trabajo a trabajar en equipo, la satisfacción del personal, la cooperación entre compañeros, la comunicación eficaz, la adopción de distintos roles, la mejora continua y la retroalimentación; son factores relacionados con el trabajo en equipo presentes en el Dpto. CSC de Adecco Perú S.A. b) La mayoría de los trabajadores del Dpto. CSC de Adecco Perú S.A perciben un óptimo trabajo en equipo en su área. La investigadora elaboró esta revista científica con el fin de probar la influencia del trabajo en equipo en la adaptación de entornos laborales cambiantes caso Adecco Perú, para ello empleó el enfoque cuali- cuantitativo, diseño explicativo descriptivo correlacional. Para recolectar datos usó un cuestionario estructurado y una entrevista a profundidad. Reportando: en su mayoría los colaboradores perciben un buen trabajo en equipo en su área. Asimismo, el trabajo en equipo tiene relación positiva frente a la adaptación a entornos laborales cambiantes.

Marco teórico. Variable comunicación organizacional. Definiciones. Castro (2014) define: La Comunicación Organizacional es uno de los factores fundamentales en el funcionamiento de las empresas, es una herramienta, un elemento clave en la organización y juega un papel primordial en el mantenimiento de la institución. Su actividad es posible gracias al intercambio de información entre los distintos niveles y posiciones del medio; entre los miembros se establecen patrones típicos de comportamiento comunicacional en función de variables sociales, ello supone que cada persona realiza un rol comunicativo. (p.65). Al respecto, Andrade (2014) señala: podemos entender a la comunicación organizacional como un proceso social, como una disciplina, como un conjunto de técnicas y actividades; Los conocimientos generados a través de la investigación del proceso comunicativo en la organización sirven para desarrollar una estrategia encaminada a facilitar y agilizar el flujo de mensajes que se dan entre sus miembros y entre la organización. (p.120). Asimismo, Trelles (2014) Sostiene: La comunicacion organizacional, como disciplina del campo de las ciencias sociales, centra su atencion en el análisis, diagnóstico, organización y

perfeccionamiento de las complejas variables que conforman los procesos comunicativos en las organizaciones, a fin de mejorar la interrelación entre sus miembros, y entre estos y el público externo; fortalecer la identidad y mejorar el desempeño de las entidades (p.4). Para, Rebeil (2014) considera: “la Comunicación Organizacional como un proceso mediante el cual un individuo o una de las unidades de la organización se pone en contacto con otro individuo u otra unidad” (p. 87). Según Brown (2015), indica: “La comunicación organizacional ocurre en un sistema complejo y abierto que es influenciado e influye al medio ambiente, implica mensajes, su flujo, su propósito, su dirección y el medio empleado” (p. 18).

Teoría de la comunicación organizacional. Según Lemus (2014), indica: En los Estados Unidos de América, a mediados de la década de los años cuarenta, se comenzó a estudiar la comunicación organizacional, lo que llamó la atención de muchos investigadores, por lo que los teóricos en la comunicación lograron concluir que la comunicación en la organización, indica el intercambio de mensajes realizado entre miembros de una organización. Al respecto es el conjunto de técnicas y actividades encaminadas a facilitar el flujo de mensajes que se dan entre los miembros de la organización y su medio, que influyen en la opinión, actitud y conducta del público interno y externo de la organización, con el único propósito que esta última cumpla de una manera rápida y mejor con sus objetivos. Para efectos del tema, se dice es el flujo de la información, del intercambio de las informaciones así como la transmisión de mensajes con sentido, dentro de la organización, a lo cual se ejecutan estrategias de comunicaciones adecuadas para su desarrollo. (p. 16)

Comunicación organizacional interna 2.0. Según Formanchuk (2014), manifiesta: La cultura es comunicación en movimiento. Considerando que una comunicación organizacional 2.0 se mueve siguiendo varias de estas trayectorias: Acceso y Disponibilidad: implica que la empresa le brinde al personal un amplio acceso a la información. Igualdad: Reducir la asimetría entre los emisores y receptores, entre los que pueden generar contenido y los que sólo están habilitados para leerlo y aceptarlo. Participación: La gente tiene que abrir caminos propios dentro del monobloque comunicacional. Interacción: supone una comunicación interactiva donde el personal tenga la oportunidad de intervenir, originar y compartir contenidos. Red e Interacción: un modo de organización participativo, más plano, donde la interacción no está encorsetada por jerarquías clásicas ni trayectorias unidireccionales. Reducción del control: Todos estos lineamientos hacen que la empresa deba estar dispuesta a “perder” el control clásico sobre lo que se dice, piensa o decide.

Desintermediación y Horizontalidad: Es un “peer to peer”, una interconexión de igual a igual con un mínimo de intervención para facilitar el contacto. (p. 19)

Endomarketing. Según Regalado (2012), indica: el endomárketing, conocido también como márketing interno. El endomárketing es el conjunto de estrategias y acciones propias del márketing que se planean y ejecutan al interior de las organizaciones con la finalidad de incentivar en los trabajadores, o clientes internos, actitudes que eleven la satisfacción de los clientes externos y, con ello, contribuyan a crear valor para la empresa. Se trata de motivar a los trabajadores, crear un mejor clima organizacional y obtener un mayor grado de lealtad y compromiso en la relación empresa-trabajador. El propósito del endomárketing debe ser no solo que el trabajador se sienta parte de la empresa, sino que tome conciencia de la importancia de su aporte al fortalecimiento de la empresa. De ejecutarse adecuadamente, el endomárketing derivará, finalmente, en un mayor beneficio y mejores resultados para la organización. La aplicación de este modelo se complementa con el análisis de los factores claves de éxito para la acertada gestión de un modelo de endomárketing, y de las políticas que garanticen la implementación y la continuidad de este. (p.10)

La comunicación organizacional por medio de servicios de redes sociales. Según Reyes (2016), indica: Sin lugar a duda, el internet ha revolucionado la manera en que nos comunicamos, pues ofrece una amplia gama de servicios por medio de los que se puede intercambiar información de manera instantánea o diferida, tales como los servicios de mensajería, los chats o el correo electrónico. Cada servicio que se ha sumado a la red de internet, mediante sus diferentes protocolos, puertos y lenguajes de programación, ha sido aprovechado de algún modo por el ámbito empresarial para agilizar el intercambio de información, aumentar la productividad, reducir costos, fomentar el aprendizaje y la generación de nuevos conocimientos. Fuera de internet existen también agrupaciones o comunidades formadas por personas que se unen para intercambiar información sobre ciertos intereses mutuos; y aunque puede lograrse sin la ayuda de la tecnología, o sólo con su apoyo, es gracias a ella, y en especial a internet y la Web 2.0, que se ha creado servicios y aplicaciones que permiten extender el alcance de las comunidades tradicionales. Lo anterior crea enlaces entre ellas y sus miembros para formar redes que no están limitadas a espacios físicos, distancias y diferencias de horario e incluso de idioma. (p. 35)

Cultura comunicativa en la organización. Según Valle (2015), manifiesta: La cultura proporciona a los miembros de la organización identidad social, patrones de conducta y

sentido de pertenencia. Es lo que caracteriza a la empresa o a un grupo social, y le distingue de otros por su modo de pensar, sentir, obrar y por las determinadas maneras de enfrentarse y de reaccionar a las influencias de su medio. En el contexto actual la cultura comunicativa es de hecho una ventaja competitiva. Una cultura de comunicación abierta, espontánea, receptiva y empática es guía para tomar decisiones y para actuar en la organización. Por lo que es adecuado, deseable o preferible, para resolver los asuntos de la vida laboral, la comunicación a la incomunicación La cultura, de acuerdo con la teoría social, se desarrolla por medio de la interacción humana, y es un resultado de la experienciasocial. El aspecto básico de ésta son las interpretaciones colectivas que se realizan acerca de las actividades y resultados propuestos. Una adecuada cultura comunicativa debe constituirse en el marco interpretativo de la organización que permita: La autonomía, la innovación, la productividad y la unanimidad en el espíritu y la acción. (p. 145)

Comunicación interna. Según Trelles (2014) nos indica: Los procesos comunicativos realizados en el interior del sistema organizativo constituyen la comunicación interna, dirigida a conseguir una estabilidad en la organización con vistas a que se alcancen sus fines. Por medio de la comunicación se logra crear y mantener la cultura de la organización. Igualmente, la comunicación es el modo fundamental de transmitir la cultura y conseguir la socialización de los miembros. (p.42) Definida de forma simple, "la comunicación interna es el patrón de mensajes compartidos por los miembros de la organización; es la interacción humana que ocurre dentro de las organizaciones y entre los miembros de estas" (Kreps, 24). El estudio de la comunicación interna centra su interés en los procesos y subprocesos por medio de los que se procura que los miembros de la organización cumplan las tareas encomendadas y en como los canales de información la facilitan, de acuerdo con los objetivos propuestos para el grupo. (p.43)

Integración de la comunicación. Al respecto, Andrade (2014) señala: Conjunto de actividades efectuadas por la organización para la creación y mantenimiento de buenas relaciones con y entre sus miembros, a través del uso de diferentes medios de comunicación que los mantengan informados, integrados y motivados para contribuir con su trabajo al logro de los objetivos organizacionales. (p.120)

Comunicación externa. Según Trelles (2014) sostiene: La comunicación externa permite a los miembros de la organización coordinar sus actividades con los de su entorno relevante. El entorno este compuesto por todos los elementos externos a la organización que tienen algún grado de influencia en ella. (p.126). Hay informaciones compartidas entre

diferentes organizaciones. También hay procesos de comunicación de sus miembros con el exterior que tienen relevancia para ella. Por eso es muy importante considerar al conjunto de actores que, habitualmente, hay que tener en cuenta en la comunicación externa, que podríamos concretar en los siguientes: el departamento de comunicación, los clientes, la comunidad local, el gobierno central, el gobierno local, las instituciones educativas, los proveedores de bienes y servicios, los grupos financieros, los medios de comunicación social, las otras instituciones del entorno, las supraorganizaciones y la competencia. (p.130). Al respecto, Andrade (2010) señala: Conjunto de mensajes emitidos por la organización hacia sus diferentes públicos externos, encaminados a mantener o mejorar sus relaciones con ellos, a proyectar una imagen favorable o a promover sus productos o servicios. Abarca tanto lo que en términos generales se conoce como Relaciones Públicas, como la Publicidad. (p.120)

Propósito de la comunicación. Asimismo, Trelles (2014) sostiene: Por propósito de la comunicación se entiende la intención o la razón por la cual se diseña, envía y recibe un mensaje. Es decir, el motivo que da lugar al flujo de comunicación. La comunicación dentro de la institución suele obedecer a tres propósitos básicos que se identifican con las funciones del sistema: Producción, Mantenimiento e Innovación. Los mensajes llamados de producción son los que se refieren a la producción del sistema. Estos mensajes usualmente persiguen el objetivo de motivarla y realización de un trabajo. Se consideran bajo este rubro los mensajes que se refieren a los productos y servicios de la institución, a los que se dirigen al personal para indicarle como debe hacer su trabajo, a los referentes a actividades de capacitación, establecimiento de objetivos, etc. (p. 100)

Lenguaje de la comunicación. Asimismo, Trelles (2014) sostiene: El lenguaje de la comunicación se refiere al código que se emplea para comunicarse. Este conjunto de signos que transmiten mensajes que, a su vez, producen significados en los receptores, puede ser clasificado de acuerdo con sus características en verbal y no verbal. El código verbal está formado por palabras que son el vehículo que empleamos para comunicarnos y el no verbal está formado por toda una serie de indicios tales como gestos; movimientos; volumen, ritmo y tono de la voz; uso del tiempo y del espacio, y expresiones. El lenguaje verbal, o sea a través de la palabra, puede a su vez subdividirse en oral y escrito. Los mensajes que emplean el lenguaje descrito son muy utilizados en las instituciones. Bajo este rubro se incluyen cartas, memoranda, informes, reportes, boletines, etc. El lenguaje no verbal, o sea el que no utiliza la palabra sino toda una serie de indicios extraverbales puede subdividirse en función

de la (uente que le da origen. En las instituciones existen dos fuentes de mensajes no verbales: las personas y los lugares a ambientes, entendiéndose por estos el manejo del espacio a través de la arquitectura, el mobiliario, la decoración, etc. En las personas, la comunicación no verbal se manifiesta fundamentalmente a través de la cara, el cuerpo (movimientos, posturas, vestuarios, etc. (p. 100)

Dimensión 01: Comunicación Informal. Asimismo, Trelles (2014) Sostiene: Las relaciones sociales informales tienen como consecuencia los grupos informales así como la organización informal. La creación de esta es espontánea; surge de unas relaciones psicológicas y sociales no previstas, sin objetivos muy definidos, con una estructura elemental en la que se aprecian normas de conducta y situaciones de poder de ya que no hay una plena conciencia individual. En términos generales, la existencia de los grupos informales se considera positiva, pues la organización formal se manifiesta en unos planes de actuación demasiado esquemáticos, sin tener del todo en cuenta a las personas, y sus fallos y lagunas deben ser rellenados de alguna manera por la propia organización. Con frecuencia, se ha hablado también de las aportaciones disfuncionales que provienen de la existencia de los grupos informales en la industria. Podemos referirnos a las que facilitan el descontrol de la comunicación o del mando por parte de la jerarquía: los rumores y el problema del frenado de la producción. Es indudable que la existencia de grupos informales facilita canales numerosos e incontrolados de comunicación por los que es fácil hacer llegar informaciones inexactas, inconvenientes o imprecisas; tema importante por las consecuencias que puede tener para la moral de la empresa y para la misma eficacia de la producción. El principal motivo de desarrollo de los sistemas de comunicación informal es la necesidad de información sentida por los miembros acerca de la organización y de cómo les afectan los cambios que se produzcan. La comunicación informal proporciona a los miembros una información que les interesa sobre lo que se está haciendo y sobre qué cambios se están produciendo dentro de la organización, que les pueda ayudar a comprender la en la organización y a dirigir estratégicamente sus propias actividades. (p.58). Indicadores. Informalidad del mensaje. Interacción espontánea. Rumor

Dimensión 02: Comunicación formal. Asimismo, Trelles (2014) Sostiene: En la práctica la comunicación formal viene perfectamente definida, incluso dibujada, ya que es la que sigue las líneas del organigrama, que nos da una visión clara de los cauces de traslado de información planeados para la organización. Si llamamos comunicación formal a la que sigue los cauces establecidos por la organización formal, necesariamente tendremos que

referirnos a este tipo de organización e intentar entenderla en profundidad. Para ello, se hace necesario elevar nuestro grado de abstracción al hablar de las organizaciones y considerar que están constituidas no tanto por personas como por un conjunto de posiciones sociales que las personas ocupan ocasionalmente. Al fijarnos en las diferentes posiciones existentes en la organización o empresa nos planteamos, en primer lugar, la necesidad de conseguir su combinación adecuada que permita la eficacia en el objetivo propuesto. Esta combinación planeada es la que se denomina organización formal y tiene siempre el carácter de voluntaria e intencional. La organización formal funcional se basa, pues, en la división del trabajo, en la necesidad existente en cualquier organización moderna de que se realicen separadamente diferentes tareas para conseguir un funcionamiento óptimo. Es, pues, consecuencia de unas necesidades técnicas. A partir de la organización formal es posible analizar una parte fundamental y decisiva de las formas de comportamiento de la empresa y de las relaciones sociales de sus diversos grupos; están profundamente arraigados en ella, tanto los motivos y la moral del trabajo, como la jerarquía del prestigio social en la empresa, las dificultades de la relación entre la fábrica y la oficina, o las posibilidades de la autoadministración de la empresa, o la codeterminación del personal. (p.44). Indicadores: Canales de comunicación. Relaciones sociales. Flujo informativo.

Variable Trabajo en equipo. Definiciones. Fernández y Manzanares (2015), nos indica que: El trabajo en equipo se trata de que cada uno de los miembros que son parte de un grupo a quienes se les asigna una tarea trabajen de manera coordinada puesto que, todos tienen carencias las cuales son suplidas por el resto del grupo. (p. 39). Según Gonzales y Rodríguez (2015), nos manifiesta. Trabajo en equipo se genera cuando nace una cultura de colaborar con todos, es por eso, en las organizaciones en donde impera el ordeno y mando, no funciona el trabajo en equipo, debemos tener en claro que el trabajo en equipo hace que todos laboren con mucho más gusto. (p. 99). Según Newton (2018), indica: En el trabajo en equipo estan compuesto de personas que tienen un conjunto de creencias en comun y que se han unido por propia voluntas, teniendo objetivos claros acordados de manera mutua y unanime, en muchos casos el lider es quien elige a las personas para la conformacion de los equipos de trabajo. (p. 9). Por otro lado, Fernández (2015), nos dice que, “es la habilidad de colaborar con un grupo de compañeros a través de la coordinación y el esfuerzo para alcanzar un objetivo en común” (p.11). Según Acosta (2014) Un equipo es: “un pequeño número de personas, con habilidades complementarias, comprometidas a un objetivo común, con metas de rendimiento, y un enfoque por el que se sienten mutuamente responsables (p.75). Del

mismo modo, Palomo (2014), indica que trabajo en equipo “es algo más que un grupo de individuos que colaboran en la realización de una serie de tareas para alcanzar unos objetivos comunes” (p. 129). Según Newstrom (2014), indica:” el trabajo en equipo. Incluye un amplio arsenal de conductas: energizar a los individuos, retroalimentar, entrenar, interesarse por ellos, demostrar empatía y sensibilidad, y mostrar compasión y apoyo para las personas que lo requieren” (p. 172)

Teorías de Trabajo en equipo. Según Newstrom (2014), indica: Cada empleado efectúa tareas operativas, pero la gran mayoría trabaja en pequeños grupos regulares en los que sus actividades deben acoplarse como las piezas del rompecabezas de un paisaje. Cuando su trabajo es interdependiente, actúan como un equipo de tareas y desarrollan una situación de colaboración denominada trabajo en equipo. Un equipo de tareas es un pequeño grupo colaborativo que tiene contacto regular y participa en una acción coordinada. La frecuencia de la interacción entre los miembros del equipo y su existencia continua distingue con claridad a un equipo de tarea de un grupo de toma de decisiones de corto plazo (comité) o de un equipo de proyectos de una estructura matricial. Cuando los miembros de un equipo de tareas conocen sus objetivos, participan de manera responsable y entusiasta en ellas y se apoyan entre sí, realizan un trabajo en equipo. Los nuevos equipos suelen atravesar una serie de etapas de desarrollo, que se describen en la siguiente sección. (p. 331). Según Barroso (2014), manifiesta: Se relaciona principalmente para compartir información y tomar decisiones para ayudar a cada miembro a desenvolverse dentro de su área de responsabilidad; no se tiene entonces la necesidad ni la oportunidad de participar del trabajo colectivo que requeriría de un esfuerzo conjunto y, por lo tanto, el desempeño del grupo es sólo la suma de la contribución de cada miembro del grupo. El equipo de trabajo genera sinergia positiva, es decir, que a través de una debida coordinación los esfuerzos individuales resultan con un nivel de desempeño mayor que la suma de las contribuciones personales. Es decir que se logra más juntos, que por separado. Lo anterior quiere decir que en un grupo se tiene la suma de esfuerzos, mientras que en un equipo se debe favorecer la integración de los esfuerzos. El trabajo en equipo genera sinergia, es decir, que el resultado sea mayor que la suma de las partes. Un equipo es un grupo, pero un grupo no es necesariamente un equipo. El que un grupo sea equipo va a depender de que se genere dicha sinergia. (p. 85)

Equipos de trabajo. Según Chiavenato (2014), indica. Una fuerte tendencia en el diseño moderno de puestos es la creación de equipos de trabajos autónomos o autoadministrados. Son grupos de personas cuyas tareas son rediseñadas para crear un alto

grado de interdependencia y que tienen autoridad para tomar decisiones respecto a la realización del trabajo. Los equipos de trabajo operan mediante un proceso participativo de toma de decisiones, tareas compartidas y responsabilidad por el trabajo “administrativo” de nivel superior. Un aspecto fundamental es la habilidad multifuncional: cada miembro del grupo debe poseer todas las habilidades para desempeñar diferentes tareas. Los miembros son responsables del logro de resultados y metas y deciden entre sí la distribución de las tareas, programan el trabajo, capacitan a los demás, evalúan la contribución de cada uno y son responsables de la calidad del trabajo grupal y de la mejora continua. (p. 221)

Equipos virtuales. Según Newstrom (2014), indica: La tecnología de la información ha tenido efectos poderosos en el comportamiento individual en las organizaciones, así como en las redes sociales del equipo. La tecnología permitió el surgimiento de equipos virtuales, es decir, grupos que se reúnen por medio de apoyos tecnológicos sin que todos los miembros estén presentes en el mismo lugar.¹⁸ Estos equipos, según un observador, pueden ser “éxitos rotundos o terribles fracasos”. Con frecuencia, los equipos virtuales atraviesan un proceso de desarrollo semejante al de otros equipos, que comienza con un optimismo desmedido, prosigue con el choque con la realidad hasta que reenfoca sus esfuerzos para lograr un alto desempeño. La proliferación de los equipos virtuales ocurrió debido a varias razones importantes. Por ejemplo, el mercado global creó la necesidad de colocar a los empleados (por ejemplo, representantes de atención al cliente) cerca de sus clientes. Además, los miembros más competentes del equipo pueden localizarse a miles de kilómetros unos de otros, y los costos y restricciones de tiempo para viajar a un solo lugar serían prohibitivos. (p. 345)

Fases de trabajo en equipo. Según Bureau, (2015), manifiesta: Es la acción individual dirigida, con el propósito de lograr objetivos compartidos, la cual no ponga en peligro la cooperación, la cual permite robustecer y cohesionar el trabajo en equipo, por consiguiente un verdadero equipo, es distinguible en tres fases: fase uno; una persona solo puede muy poco, pero con otras personas logra mucho más, siendo los cimientos sobre los que se apoya; fase dos, convencer y convencerse tanto personal como a los demás que el trabajo en equipo trae beneficios personales, grupales y a la organización, siendo el producto de una merma a la libertad personal de hacer por cuenta propia; fase tres, en la parte operativa, el trabajo en equipo es un grupo de personas cohesionados que progresan en la medida en que se equilibran en el seno de movimientos de conformidad y control. en el trabajo en equipo tienden a complementarse. (p. 65)

El papel de un equipo. Según Acosta (2014), indica: Los equipos de trabajo juegan un papel decisivo al reducir la ansiedad de sus componentes ante lo desconocido, satisfacen las necesidades de afiliación o pertenencia y ayudan a incrementar el sentido de identidad, para poder lograr un compromiso por parte de todos es necesario: Hay que asegurar que la persona adecuada ocupe el puesto correcto. perfeccionar continuamente las habilidades de cada uno planificando adecuadamente los programas de formación y desarrollo. basar los incentivos económicos en el rendimiento y en la actuación. centrarse en los procesos para alcanzar metas. tolerar a los que piensan diferente, pero coinciden en las metas. (p. 56)

Ventajas de trabajar en equipo. Según Acosta (2014), manifiesta: Es difícil encontrar alguien que trabaje solo, en la actualidad, prácticamente todos trabajamos en equipo. no es una moda ni un capricho, sino simplemente, cuestión de eficacia. sin embargo, no es tan fácil como parece convertir un grupo en un equipo Un grupo no es un equipo, el equipo tiene y debe tener sinergia, sus miembros pueden alcanzar juntos lo que no serían capaces de alcanzar por separado. en las organizaciones, los equipos desempeñan una doble e importante función, entre sus miembros como para la propia organización. (p. 48)

Dimensiones 01: Fase de iniciación. Según Acosta (2014) sostiene. Los miembros del grupo se muestran inseguros en esta fase. No tienen claro qué hacer. Hay cierta perplejidad, cierta ansiedad. Para ellos aparece una situación nueva. Reina la incertidumbre esperan instrucciones del jefe o del posible líder. En este momento, no se puede hablar de la existencia de un verdadero grupo. (p.38). En este periodo gobierna la incertidumbre la inseguridad, la ansiedad, esperan órdenes del jefe. Aquí no existe aún el grupo. (p. 45). Indicadores: Incertidumbre. Ansiedad.

Dimensiones 02: Fase de clarificación. Según Acosta (2014) nos indica: Los miembros del grupo comienzan a buscar formas o procedimientos que les saquen de la incertidumbre inicial. Se buscan salidas, se intentan resolver los problemas que aparecen. Se busca seguridad. Se aportan ideas, aunque todavía no haya conciencia de grupo. Aun no aparecen roles personales, pero se va planteando su necesidad. Alguno de los miembros pretende ya afirmarse como individuo. Se empieza a prestar atención a la satisfacción de las necesidades personales. Se empieza a percibir un cambio, aunque no se tenga todavía conciencia de ser un grupo (p.38). Indicadores: Procedimientos. Resolución de problemas.

Dimensiones 03: Fase de lucha por el poder. Según Acosta (2014) nos indica: En el grupo aparecen luchas por el poder. Y surgen algunas situaciones de agresividad contra otros miembros. Esta agresividad propicia la aparición de chivos expiatorios, blancos perfectos

para asumirla, aunque el líder o el coordinador deberán cuidar este punto. Para ello deberán apoyarse en los roles de solidaridad que, a la vez, tranquilizarán las tensiones. Cada vez aparecerán más actitudes que acabarán favoreciendo la cohesión del grupo. (p.39). En este periodo, en el grupo se manifiestan conflictos por el poder. Brotan ciertas posiciones de agresividad contra otros individuos. Esta provocación favorece la aparición de chivos expiatorios, tema que debe cuidar el líder del grupo apoyándose en roles de solidaridad que sosequen las presiones, favoreciendo la cohesión del grupo. (p.56). Indicadores: Líder. Roles. Cohesión.

Dimensiones 04: Fase de integración. Según Acosta (2014) nos indica. Se empiezan a ver resultados. Algunos miembros del grupo sienten que los primeros objetivos están a su alcance. Esta es una fase de euforia. El grupo comienza a olvidar o negar los problemas pasados. Es una fase que propicia buscar el consenso. Pero para hablar de un verdadero grupo participativo hay que dar otro paso: aceptar las dificultades y los problemas, en lugar de negarlos. Y prepararse para afrontarlos. Ya se puede hablar, ahora, de la existencia de un verdadero grupo participativo. Ya se ha aceptado la necesidad de evaluar los fracasos y los logros. El grupo ha llegado a una verdadera toma de conciencia de que la situación es distinta. Se saben diferentes. Con derecho a opinar libremente, sin que eso suponga enfrentamiento: solo diferencia de pareceres; es decir, un posible enriquecimiento. Y han encajado las relaciones interpersonales. Se emplean las habilidades de comunicación interpersonal. Se intenta respetar y comprender al otro. Empieza a haber un compromiso. Hay factores que favorecen la aparición o el fortalecimiento de dicho compromiso. Otros, por el contrario, lo pueden debilitar. (p.40). Favorecen el compromiso factores como la capacidad de analizar la solución elegida, el hábito de fijar objetivos nuevos o revisar los existentes. Pero lo pueden debilitar el miedo al fracaso, la indecisión, la inseguridad. Es importante que se planifiquen las reuniones. Que se les marquen objetivos, tiempos y reglas. Sobre todo, para resolver los conflictos. Debe haber también un papelógrafo donde las personas puedan plantear lo que proponen para facilitar el debate en el grupo. (p.40). En este periodo, se comienza a ver resultados. Algunos individuos del grupo perciben que las primeras metas están a su alcance. Es una fase de satisfacción, de búsqueda de consenso. Ya se puede afirmar la aparición de un grupo participativo. Se usan capacidades de comunicación interpersonal. Se pretende obedecer y entender al otro. Comienza a haber una responsabilidad. Indicadores. Consenso. Comunicación interpersonal. Compromiso.

Marco conceptual. Informalidad del mensaje: son comunicaciones de una persona

con poca información o confusa que son transmitidas sin mantener un orden o proceso adecuado llegando a ser informal el contenido o la forma. Interacción espontánea: cuando dos o más organismos interactúan o actúan de manera recíproca entre sí, sin ningún tipo de condicionante o forzado, siendo esta de manera casual y natural. Rumor: es toda información cuyo contenido o veracidad aun se encuentra en duda o no corroborada, de fácil propagación en una organización. Canales de comunicación: es toda información transmitida por un tipo de medio en la que existe un emisor y un receptor. Relaciones sociales: se dice a diversos tipos de interacción que existen entre dos o más personas, las cuales se encuentran normadas o reguladas por su entorno. Flujo informativo: es la cantidad de informaciones que son transmitidas por un medio de comunicación. Incertidumbre: Ausencia de información sobre un asunto determinado. Ansiedad: La ansiedad es una manifestación esencialmente afectiva. Se trata de una vivencia, de un estado subjetivo o de una experiencia interior, que podemos calificar de emoción. Objetivos al alcance: son las metas que deberían ser alcanzadas que permitan obtener un resultado satisfactorio que sintonice con lo planificado y este se encuentre dentro de los límites permitidos para su logro. Euforia: es todo estado emocional, alegría o de bienestar que se manifiesta al entorno de una manera intensa. Líder: Es la persona que trata de facilitar la comunicación y la participación de todos los miembros del grupo. Conviene que sea buen integrador, buen comunicador, experto en el uso de la inteligencia emocional. Roles: Conjunto de normas, comportamientos y derechos definidos que se esperan que una persona cumpla o ejerza de acuerdo con su estatus. Cohesión: la cohesión se refiere al grado de atracción que sienten los miembros entre sí y a su motivación para permanecer en el grupo. Consenso. Si varias personas muestran la misma reacción ante un hecho similar se presenta un comportamiento de consenso. Comunicación interpersonal: el proceso es evidentemente más complejo porque cada persona tiene percepciones, valores y motivos personales, todo lo cual constituye una pauta personal de referencia para interpretar las cosas. Compromiso: el compromiso involucra el deseo de invertir grandes dosis de esfuerzo para provecho de la organización y la intención de permanecer en ella mucho tiempo. Comunicación: transmisión de mensaje e información de un emisor hacia un receptor, de manera grupal, social o personal. Organizacional: es referente a organización, en el campo administrativo conformado por un grupo de personas con un mismo fin, organizados para conformar una empresa. Trabajo: Es toda acción realizada por la persona de manera independiente de sus características o las circunstancias, las cuales realiza según su objetivo. Equipo: Es un conjunto de personas organizados que realizan alguna actividad

o trabajo de manera conjunta. Trabajadores: es la persona física que presta servicios a una organización o persona, siendo subordinados por estos para llevar a cabo tareas específicas. Empresa: es una organización conformada por individuos dedicada a la producción, prestación de servicios o bienes para recibir una contribución económica. Procedimientos: formas de ejecutar o realizar los programas. Son planes que prescriben una secuencia de tareas para realizar el trabajo. Son planes relacionados con los métodos de trabajo. Resolución de problemas: es el proceso a través del cual podemos reconocer las señales que identifican la presencia de una dificultad, anomalía, recolectar la información necesaria para resolver los problemas detectados y escoger e implementar las mejores alternativas de solución.

Formulación del problema. Problema general. ¿Cuál es la relación entre comunicación organizacional y trabajo en equipo de los trabajadores de la empresa Motores Diesel Andinos S.A., Lurín, 2018? Problemas específicos. Problemas específicos 1. ¿Cuál es la relación entre comunicación organizacional y Fase de iniciación de los trabajadores de la empresa Motores Diesel Andinos S.A., Lurín, 2018? Problemas específicos 2. ¿Cuál es la relación entre comunicación organizacional y Fase de clarificación de los trabajadores de la empresa Motores Diesel Andinos S.A., Lurín, 2018? Problemas específicos 3. ¿Cuál es la relación entre comunicación organizacional y Fase de lucha por el poder de los trabajadores de la empresa Motores Diesel Andinos S.A., Lurín, 2018? Justificación del estudio. Mendez (2010) (citado en Valderrama (2014) afirma: Una vez que se ha seleccionado el tema de la investigación, definido por el planteamiento del problema, y establecido los objetivos, se deben establecer las motivaciones que llevan al investigador a desarrollar el proyecto. Por ello, se debe responder a la pregunta de por qué se investiga. Estas motivaciones pueden ser de carácter teórico, metodológico o práctico. (p. 140).

Justificación. Justificación teórica. Mendez (2010) (citado en Valderrama 2014) puntualiza: Se refiere a la inquietud que surge en el investigador por profundizar en uno o varios enfoques teóricos que tratan el problema que se explica. A partir de estos enfoques, se espera avanzar en el conocimiento planteado o encontrar nuevas explicaciones que modifiquen o complementen el conocimiento inicial. Se hace importante señalar, en el diseño, los principales elementos teóricos sobre las cuales se pretende desarrollar la investigación. La justificación teórica responde a la pregunta ¿usted quiere contrastar la forma cómo un modelo teórico se presenta en una realidad? (p.140). Hay muchas teorías relacionadas a la comunicación organizacional y al trabajo en equipo. Para el desarrollo de

esta investigación en cuanto a la variable comunicación organizacional nos soportaremos con la teoría propuesta por la Doctora en ciencias de la comunicación quien nos detalla con claridad la importancia de la comunicación dentro de una organización. Del mismo modo, para la variable Trabajo en equipo se utilizará como autor principal a José Acosta, quien es el que mejor detalla las fases del equipo desde la iniciación hasta la integración.

Justificación metodológica. Según Mendez (2010) (citado en Valderrama 2014) señala: Hace alusión al uso de metodologías y técnicas específicas (instrumentos como encuestas, formularios o modelos matemáticos) que han de servir de aporte para el estudio de problemas similares al investigado, así como para la aplicación posterior de otros investigadores. La formulación de un software y su aplicación en la solución de problemas específicos, el empleo y la validez de modelos matemáticos, como la construcción de encuestas para obtener información, son ejemplos de elementos que, metodológicamente son importantes en el desarrollo de un proyecto de investigación. En la justificación metodológica se responde a la pregunta: ¿el resultado de la investigación permite explicar la validez por la aplicación del instrumento de medición? (p.141). Para cumplir con los objetivos de estudio, se formularán los instrumentos para medir la relación entre las variables Comunicación organizacional y Trabajo en equipo. Estos instrumentos serán elaborados, y antes de su aplicación, serán validados mediante tres juicios de expertos. A través de la aplicación de los instrumentos y su procesamiento mediante el software SPSS, se busca conocer el grado de relación entre las variables de estudio.

Justificación práctica. Según Mendez (2010) (citado en Valderrama 2014) señala: Se manifiesta en el interés del investigador por acrecentar sus conocimientos, obtener el título académico o, si es el caso, por contribuir a la solución de problemas concretos que afectan a organizaciones empresariales públicas o privadas. En la justificación práctica, se responde a la pregunta ¿el resultado de la investigación ayudará a solucionar los problemas de una empresa? De igual manera, responde a la pregunta: ¿el resultado de la investigación será una solución a problemas de tipo académico, que permita mejorar la situación actual? (p.141). Los resultados de la investigación serán puestos a consideración del gerente de administración y el será quien tome la decisión adecuada a favor de implementar círculos de actividad que mejoren las relaciones interpersonales y de esta manera se desea conseguir que los colaboradores de desarrollen en equipo.

Justificación social. Mediante esta investigación se podrá brindar aportes, conocimientos para que las empresas mejoren su comunicación puesto que ella y el trabajo en equipo son fundamentales dentro de cada organización, al no existir una buena relación dentro del activo humano, no podrá ser factible desarrollar la

competencia de trabajar en equipo, lo que produciría innumerables problemas para las compañías.

Hipótesis. Hipótesis general. Existe relación entre comunicación organizacional y trabajo en equipo de los trabajadores de la empresa Motores Diesel Andinos S.A., Lurín, 2018. Hipótesis específicas. Hipótesis específicas 1. Existe relación entre comunicación organizacional y Fase de iniciación de los trabajadores de la empresa Motores Diesel Andinos S.A., Lurín, 2018. Hipótesis específicas 2. Existe relación entre comunicación organizacional y Fase de clarificación de los trabajadores de la empresa Motores Diesel Andinos S.A., Lurín, 2018. Hipótesis específicas 3. Existe relación entre comunicación organizacional y Fase de lucha por el poder de los trabajadores de la empresa Motores Diesel Andinos S.A., Lurín, 2018.

Objetivos. Objetivo general. Determinar la relación entre comunicación organizacional y trabajo en equipo de los trabajadores de la empresa Motores Diesel Andinos S.A., Lurín, 2018. Objetivos específicos. Objetivos específicos 1. Establecer la relación entre comunicación organizacional y Fase de iniciación de los trabajadores de la empresa Motores Diesel Andinos S.A., Lurín, 2018. Objetivos específicos 2. Establecer la relación entre comunicación organizacional y Fase de clarificación de los trabajadores de la empresa Motores Diesel Andinos S.A., Lurín, 2018. Objetivos específicos 3. Establecer la relación entre comunicación organizacional y Fase de lucha por el poder de los trabajadores de la empresa Motores Diesel Andinos S.A., Lurín, 2018.

II. MÉTODO

2.1. Tipo y diseño de investigación. Es de diseño no experimental de corte transversal que permite hacer un corte en el tiempo en el momento dado.

2.1.1 Método. Para este trabajo de investigación el método que se empleará es el método hipotético deductivo. Según Hurtado y Toro (2007) este procedimiento es un paso que toma unas enunciaciones en característica de hipótesis y muestra tales hipótesis, supuesto de ellos, en vinculado de otras técnicas, soluciones que confirmanos con los hechos (p.145).

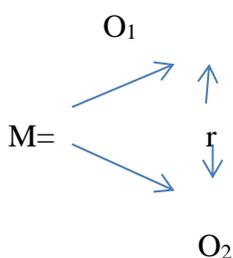
2.1.2 Nivel Descriptiva porque describe las variables de estudio. Hernández (2014) menciona: Busca especificar las propiedades, características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis. Es decir, únicamente pretende medir y recoger información de manera

independiente o conjunta sobre los conceptos o las variables a las que se refieren. (p.92)

Correlacional. La presente investigación es correlacional porque mide el grado de relación entre las variables. Según Hernández (2014, p.93), este tipo de estudios tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en una muestra o contexto en particular.

2.1.3 Tipo Básica. Valderrama (2014) define: También es conocida como pura, teórica o fundamental y busca poner a prueba una teoría con escasa o ninguna intención de aplicar sus resultados a problemas prácticos. Esto significa que no está diseñada para resolver problemas prácticos. El científico se preocupa por el desarrollo del conocimiento científico y no se le exige las implicaciones prácticas de su estudio. Se preocupa por recoger información de la realidad para enriquecer el conocimiento teórico y científico, orientado al descubrimiento de principios y leyes. (p.38)

2.1.4 Diseño. No experimental. Según Hernandez (2010) (citado en Valderrama 2014) Es la que se realiza sin manipular deliberadamente las variables. Es decir, se trata de una investigación donde no hacemos variar intencionalmente las variables independientes. Lo que hacemos en la investigación no experimental es observar fenómenos tal y como se dan en su contexto natural, para después describirlos y analizarlos. (p.67)



Donde M es la muestra de estudio. O₁ es la observación de la variable 1. O₂ es la observación de la variable 2. r indica la interrelación de las variables.

Transversal. Según Hernandez (2010) (citado en Valdrrema (2014) “los diseños de investigación transversal o transeccional recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su insidencia e interrelación en un momento dado y en forma simultánea” (p.68).

2.2. Variables, Operacionalización.

2.2.1 Variables. Valderrama (2014) define: Las variables son características observables que posee cada persona, objeto o institución, y que, al ser medidas, varían cuatitativa y cualitativamente una en relación con la otra. Así, son variables de las personas:

contextura, edad peso, sexo, talla, color del cabello, color de ojos, grado de atención, conocimientos previos, religión, procedencia, clase social, etc. Son variables de las cosas u objetos: forma, color, tamaño, peso, antigüedad, etc. Son variables de las instituciones: canales televisivos, academias, universidades; y dentro de ellas estrategias metodológicas, formación profesional, eficiencia, eficacia, capacidades. (p.157)

2.2.2 Operacionalización. Según Valderrama (2014). La operacionalización es el proceso mediante el cual se transforman las variables de conceptos abstractos a unidades de medición. En un lenguaje sencillo, la operacionalización de las variables viene a ser la búsqueda de los componentes o elementos que constituyen dichas variables, para precisar las dimensiones, subdimensiones e indicadores; estas operan mediante la definición conceptual. (p.160).

Tabla 1

Operacionalización de la variable: Comunicación organizacional

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Nº de ítems	Escala	Niveles
Comunicación organizacional	Según Trelles (2014), comunicación en la organización, es una disciplina de campo de la ciencia social, centrando la atención en los análisis, diagnosticando y perfeccionando cualquier variable compleja que conforme el proceso de comunicación, con la finalidad de una mejor interrelación de cada uno de sus miembros y el público, fortaleciendo las identidades y mejorando sus desempeños en las organizaciones. (p. 4)	La comunicación Organizacional se toma en cuenta 1. Comunicación informal, 2. Comunicación formal; analizando sus atributos mediante su cuestionario	1. Comunicación informal 2. Comunicación formal	- informalidad del mensaje - interacción espontánea - rumor - canales de comunicación - relaciones sociales - flujo informativo		Siempre = 5 Casi siempre = 4 A veces = 3 Casi nunca = 2 Nunca = 1	Bueno Regular Malo

Operacionalización de la variable: Trabajo en equipo

Variabl e	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Nº de ítems	Escala	Niveles
Trabajo en equipo	Acosta (2014), el equipo es: "un numero pequeño de trabajadores que complementa sus habilidades, con el compromiso de cumplir objetivos comunes, aumentando su rendimiento en cuanto a sus metas y enfocandose en responsabilidades mutuas. (p. 75)	El trabajo en equipo tiene cuatro fases 1. Fase de iniciación, 2. Fase de clarificación, y 3. Fase de lucha por el poder, 4.Fase de integración; analizando sus atributos mediante su cuestionario	1. Fase de iniciación	- Incertidumbre - Ansiedad		Siempre = 5 Casi siempre = 4 A veces= 3 Casi nunca = 2 Nunca = 1	Bueno Regular Malo
			2. Fase de clarificación	- objetivo al alcance - euforia			
			3. Fase de lucha por el poder	- Líder - Roles - Cohesión			
			4. Fase de integración	- Consenso - Comunicación interpersonal - Compromiso			

2.3. Población, muestra.

2.3.1 Población. La población estará compuesta por 73 trabajadores de La empresa Motores Diesel Andinos S.A. Según Bernal (2010) “Población es el conjunto de todos los elementos que comprende el trabajo de investigación” (p.160).

2.3.2 Muestra. Según el Inei (2012) considera: “Toda muestra en una parte representativa o parte de un conjunto representativa de una población del cual se intenta hacer inferencia respecto a una población de la cual procede.” (p. 47). Valderrama (2014) menciona: Es un subconjunto representativo de un universo o población. Es representativo porque refleja fielmente las características de la población cuando se aplica la técnica adecuada de muestreo de la cual procede; difiere de ella solo en el número de unidades incluidas y es adecuada, ya que se debe incluir un número óptimo y mínimo de unidades; este número se determina mediante el empleo de procedimientos diversos, para cometer un error de muestreo dado al estimar las características poblacionales más relevantes. (p.184)

$$n = \frac{103 * 1.96^2 * 0.05 * 0.95}{0.05^2 * (103 - 1) + 1.96^2 * 0.05 * 0.95} = 45$$

Siendo

Se obtiene como muestra $n = 45$

2.3.3 Muestreo. Se empleará el método de muestreo no probabilístico. Según Valderrama (2014) “en este tipo de muestreo puede haber influencia del investigador, pues este selecciona la muestra atendiendo a razones de comodidad y según su criterio. Por ello suele presentar grandes sesgos y es poco fiable. No se puede explorar los resultados a la población” (p.193).

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

2.4.1 Técnica. Para la recolección de datos se usará la técnica de la encuesta. Bernal (2010) define la encuesta como: Es una de las técnicas de recolección de información más usadas, a pesar de que cada vez pierde mayor credibilidad por el sesgo de las personas encuestadas. La encuesta se fundamenta en un cuestionario o conjunto de preguntas que se preparan con el propósito de obtener información de las personas. (p.194)

2.4.2 Instrumento. El instrumento que se utilizará para esta investigación será el cuestionario. Según Bernal (2010) “Es un grupo de preguntas hechas para crear los datos necesarios, con el fin de obtener los objetivos de la investigación. Se trata de un modo formal para recoger datos de la unidad de análisis” (p.197).

2.4.3 Validación y confiabilidad del instrumento

2.4.3.1 Validez. Los instrumentos serán validados por tres juicios de expertos para que tenga un grado óptimo de aplicabilidad. Para Bernal (2010), la validez significa: La validez se relaciona con el juicio que se hace respecto al grado en que el instrumento de medición mide lo que debe medir. Este juicio consiste en tener una idea clara de la variable que desea medirse y evaluar si las preguntas o los artículos del instrumento en realidad la miden (p.248).

2.4.3.2 Confiabilidad. La confiabilidad será medida con el coeficiente del alfa de Cronbach, cuya fórmula es la siguiente. Dónde:

α = Alfa de Cronbach

k = Número de ítems

S_i^2 = Varianza de cada ítem

ST^2 = Varianza total.

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right)$$

Según Bernal (2010), “la confiabilidad de un cuestionario se refiere a las consistencias de las puntuaciones logradas por los mismos individuos, cuando se les pregunta en diferentes situaciones con los mismos cuestionarios.”

Análisis de Fiabilidad: Tabla 8. *Escala de interpretación de la confiabilidad*

Interpretación	escala		
Alta confiabilidad	0.9	a	1
Fuerte confiabilidad.	0.76	a	0.89
Moderada confiabilidad.	0.5	a	0.75
Baja confiabilidad	0.01	a	0.49
No es confiable.	-1	a	0

Fuente: Pino (1982). Estadística. Lima: INIDE

Resultado de prueba de la confiabilidad

Tabla 1. confiabilidad variable Comunicación organizacional.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,804	12

Fuente: Alfa de Cronbach

Los resultados según el alfa de Cronbach a 12 preguntas es 0,804 indicando una fuerte confiabilidad.

Tabla 2. Confiabilidad variable Trabajo en equipo.

<i>Estadísticas de fiabilidad</i>	
<i>Alfa de Cronbach</i>	<i>N de elementos</i>
<i>,918</i>	<i>20</i>

Fuente: Alfa de Cronbach

Los resultados según el alfa de Cronbach a 20 preguntas es 0,918 indicando una alta confiabilidad.

Tabla 3. Confiabilidad Fase de iniciación.

<i>Estadísticas de fiabilidad</i>	
<i>Alfa de Cronbach</i>	<i>N de elementos</i>
<i>,762</i>	<i>4</i>

Fuente: Alfa de Cronbach

Los resultados según el alfa de Cronbach a 4 preguntas es 0,762 indicando una fuerte confiabilidad.

Tabla 4. Confiabilidad dimensión Fase de clarificación.

<i>Estadísticas de fiabilidad</i>	
<i>Alfa de Cronbach</i>	<i>N de elementos</i>
<i>,719</i>	<i>4</i>

Fuente: Alfa de Cronbach

Los resultados según el alfa de Cronbach a 4 preguntas es 0,719 indicando una moderada confiabilidad.

Tabla 5. confiabilidad Fase de lucha por el poder.

<i>Estadísticas de fiabilidad</i>	
<i>Alfa de Cronbach</i>	<i>N de elementos</i>
,798	6

Fuente: Alfa de Cronbach

Los resultados según el alfa de Cronbach a 6 preguntas es 0,798 indicando una fuerte confiabilidad.

2.5 Métodos de análisis de datos. Se empleará la estadística de descriptiva e inferencial. La estadística descriptiva tiene por finalidad describir los datos recogidos y la estadística Inferencial, su intención es percibir más allá de describir las distribuciones de las variables. Para contrastar las hipótesis planteadas se utilizará el coeficiente de correlación Rho de Spearman. Para calcular, estudiar e interpretar los datos se utilizará el software estadístico SPSS mediante la cual se elaborarán las tablas y figuras estadísticas. Según Hernández (2014), señala: Usualmente el investigador averigua en primer momento, describe sus datos y continuamente realiza análisis estadísticos con la finalidad de relacionar sus variables. Los tipos o procesos de análisis son diferentes, pero cabe señalar que el estudio no es indistinto, cada técnica tiene un rigor específico, no deben efectuarse más análisis de lo necesario. La estadística es un instrumento para examinar los datos (p.375).

2.6 Aspectos éticos. Para el desarrollo de este proyecto de investigación se aplicará la ética profesional, por lo tanto, se tendrá discreción con la información proporcionada por la empresa MODASA, dicha investigación está plasmada en a base a integridad, responsabilidad y esfuerzo, honestidad, con el propósito de que sea útil para otras investigaciones. Asimismo, se respetará la autonomía y anonimato de los encuestados.

III. RESULTADOS.

3.1. Resultados descriptivos

Tabla 13. *comunicacion organizacional*.

Comunicacion organizacional			
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	32	71,1
	Medio	7	15,6
	Alto	6	13,3
	Total	45	100,0

Fuente: Cuestionario propio.

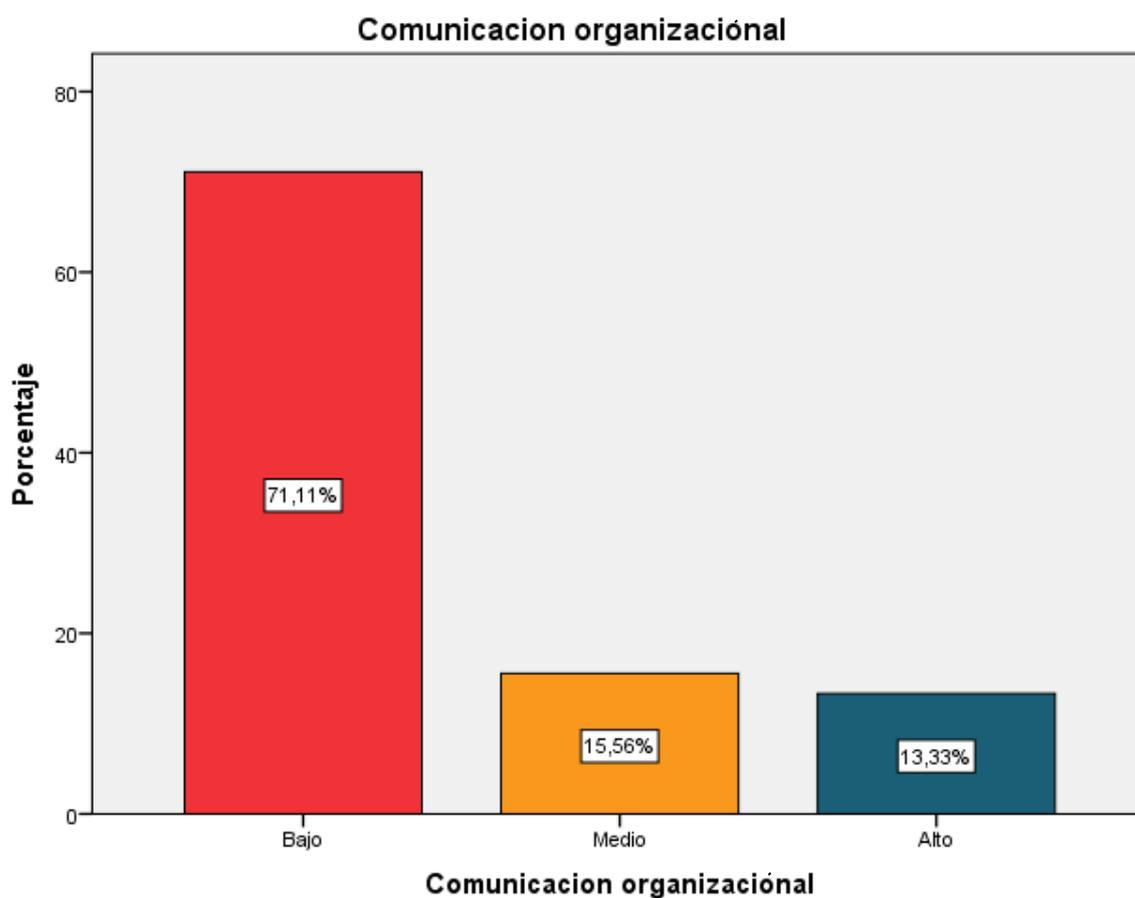


Figura 1: comunicacion organizacional.

En la tabla 13 y figura 1 se observa, que, de los 45 trabajadores, 32 manifiestan un nivel bajode comunicación organizacional en la empresa (71,1%), 7 indican un nivel medio (15,6%) y 6 de ellos (13,3%) manifiestan un nivel alto con respecto a comunicacion organizacional.

Tabla 14 *trabajo en equipo*

Trabajo en equipo

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	33	73,3
	Medio	7	15,6
	Alto	5	11,1
	Total	45	100,0

Fuente: Cuestionario propio.

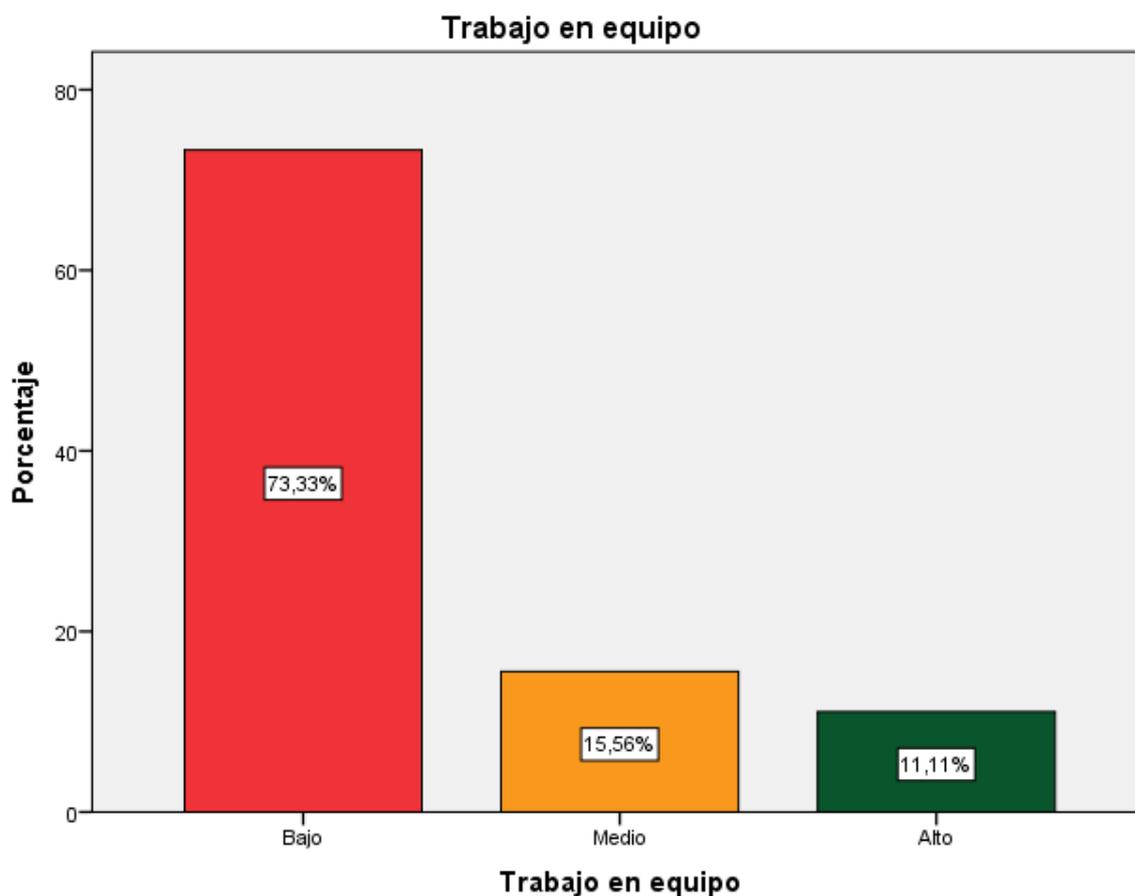


Figura 2: trabajo en equipo

En la tabla 14 y figura 2, se observa, que, de los 45 trabajadores, 33 manifiestan un nivel bajo (73,3,9%) indicando que no hay trabajo en equipo en la empresa, 7 indican un nivel medio (15,6%) y 5 de ellos (11,1%) manifiestan un nivel alto con respecto a trabajo en equipo.

Tabla 15. *fase de iniciación*

Fase de iniciacion		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	31	68,9	68,9	68,9
	Medio	6	13,3	13,3	82,2
	Alto	8	17,8	17,8	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario propio.

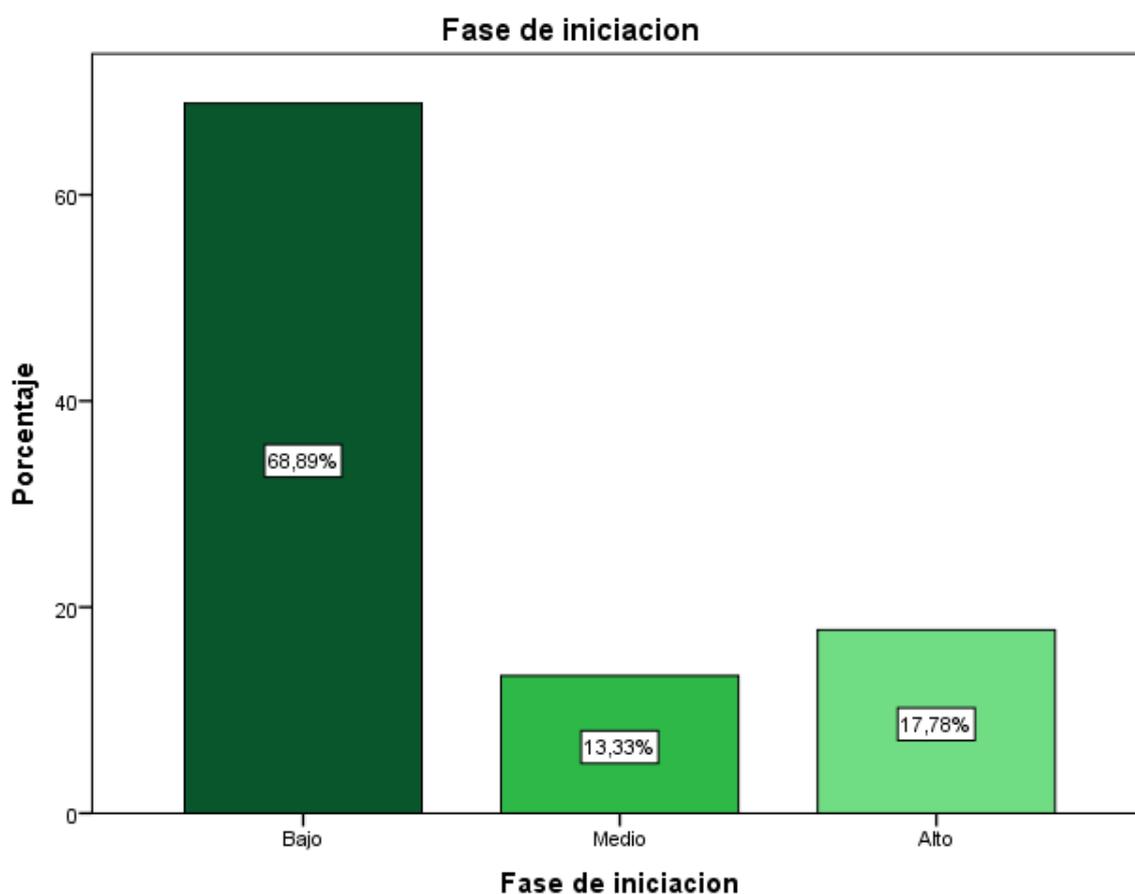


Figura 3: fase de iniciacion

En la tabla 15 y figura 3, se observa, que, de los 45 trabajadores, 31 manifiestan un nivel bajode la fase de iniciación al conformarse el trabajo en equipo (68,9%), 6 indican un nivel medio (13,3%) y 8 de ellos (17,8%) manifiestan un nivel alto con respecto a fase de iniciación.

Tabla 16. *fase de clarificación*

Fase de clarificación		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	29	64,4	64,4	64,4
	Medio	11	24,4	24,4	88,9
	Alto	5	11,1	11,1	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario propio.

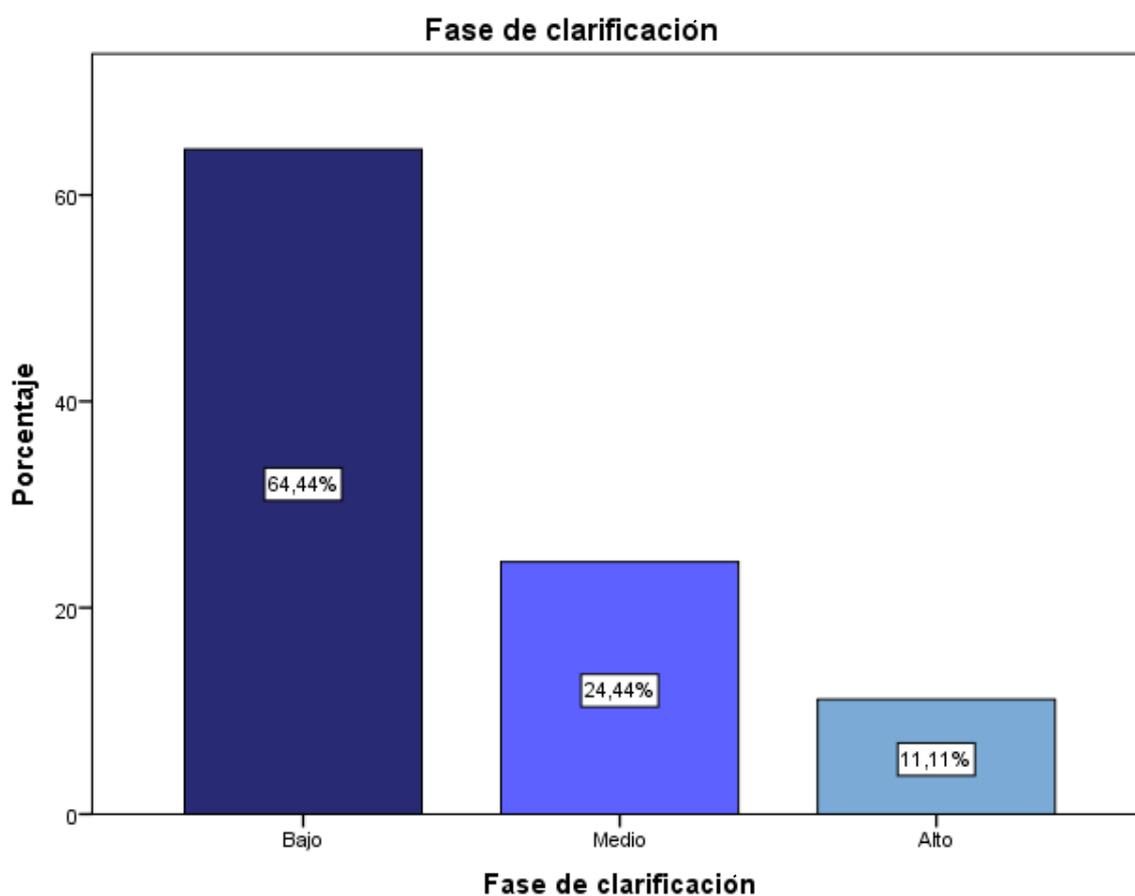


Figura 4: fase de clarificación

En la tabla 16 y figura 4, se observa, que, de los 45 trabajadores, 29 manifiestan un nivel bajo de la fase de clarificación cuando se conforma los equipos de trabajo (64,4%), 11 indican un nivel medio (24,4%) y 5 de ellos (11,1%) manifiestan un nivel alto con respecto a fase de clarificación.

Tabla 17. *fase de lucha por el poder*

Fase de lucha por el poder		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	32	71,1	71,1	71,1
	Medio	6	13,3	13,3	84,4
	Alto	7	15,6	15,6	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario propio.

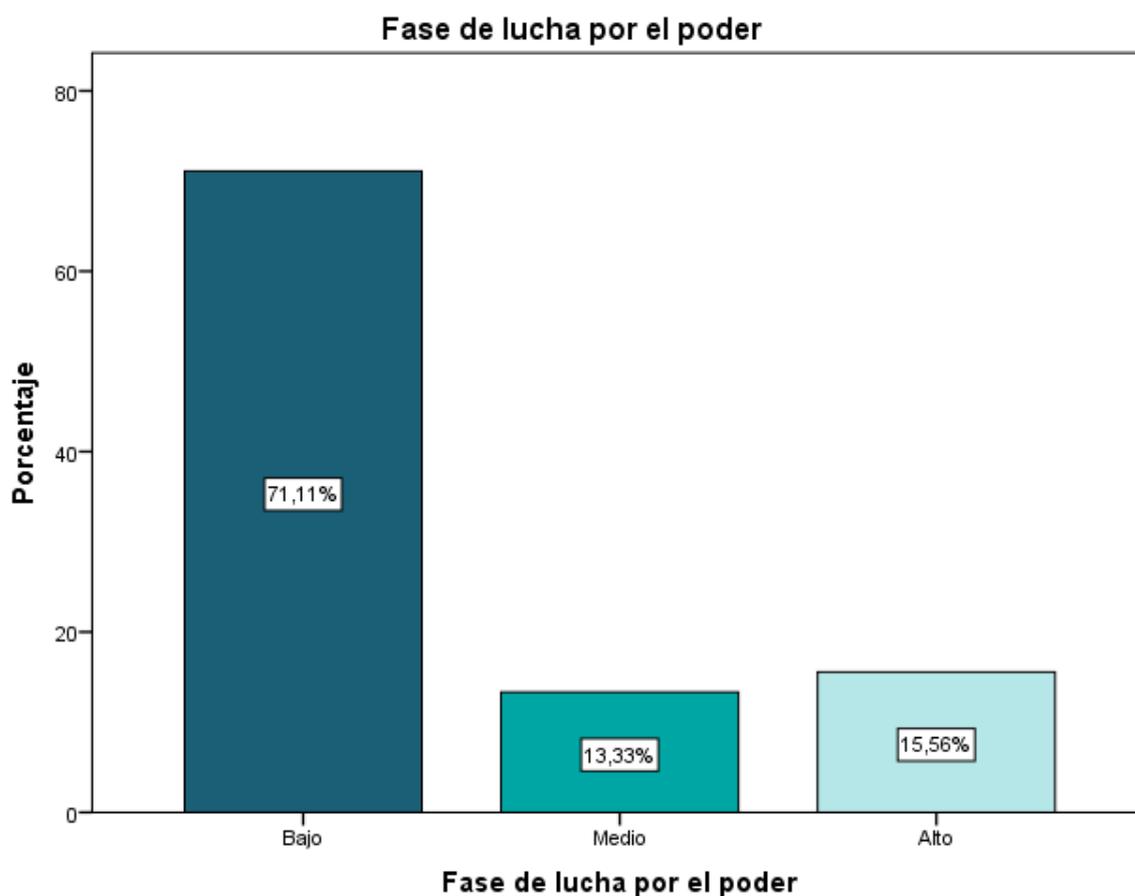


Figura 5: fase de lucha por el poder

En la tabla 17 y figura 5, se observa, que, de los 45 trabajadores, 32 manifiestan un nivel bajo respecto a la problemática de la lucha de poder en cuanto se conforman los equipos de trabajo (71,1%), 6 indican un nivel medio (13,3%) y 7 de ellos (15,6%) manifiestan un nivel alto con respecto al fase de lucha por el poder.

3.2. Prueba de hipótesis

Prueba de hipótesis general

H0: No existe relación entre comunicación organizacional y trabajo en equipo de los trabajadores de la empresa Motores Diesel Andinos S.A., Lurín - 2018.

H1: Existe relación entre comunicación organizacional y trabajo en equipo de los trabajadores de la empresa Motores Diesel Andinos S.A., Lurín - 2018.

Tabla 18

Nivel de correlación y significación de comunicación organizacional y trabajo en equipo

Correlacionales no paramétricas en rho de Spearman

		Correlaciones		
			va1	va2
Rho de Spearman	comuni	Coefficiente de correlación	1,000	,826**
	cación	Sig. (bilateral)	.	,000
	organiz	N	45	45
trabajo	en	Coefficiente de correlación	,826**	1,000
	equipo	Sig. (bilateral)	,000	.
		N	45	45

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

En la tabla 18, se observa la relación entre las variables determinada por el Rho de Spearman $\rho=0.826$, lo cual significa que existe una correlación fuerte entre las variables, frente al $p=0.000 < 0.05$, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna: Existe relación entre comunicación organizacional y trabajo en equipo de los trabajadores de la empresa Motores Diesel Andinos S.A., Lurín - 2018.

Prueba de hipótesis específicas

Hipótesis específica 1:

H0: No existe relación entre el comunicacion organizacional y fase de iniciacion de los trabajadores de la empresa Motores Diesel Andinos S.A., Lurín - 2018.

H1: Existe relación entre el comunicacion organizacional y fase de iniciacion de los trabajadores de la empresa Motores Diesel Andinos S.A., Lurín – 2018.

Tabla 19. *Nivel de correlación y significación de comunicacion organizacional y fase de iniciacion*

Correlacionales no paramétricas en rho de Spearman

Correlaciones				
			val	di1v2
Rho de Spearman	comunicacion organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,608**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	45	45
fase de iniciacion	on	Coefficiente de correlación	,608**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	45	45

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

En la tabla 19, se observa la relación entre las variables determinada por el Rho de Spearman $\rho = 0.608$, lo cual significa que existe una correlación moderada entre las variables, frente al $p = 0.000 < 0.05$, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna: relación entre el comunicacion organizacional y fase de iniciacion de los trabajadores de la empresa Motores Diesel Andinos S.A., Lurín – 2018.

Hipótesis específica 2:

H0: No existe relación entre comunicación organizacional y fase de clarificación de los trabajadores de la empresa Motores Diesel Andinos S.A., Lurín - 2018.

H1: Existe relación entre comunicación organizacional y fase de clarificación de los trabajadores de la empresa Motores Diesel Andinos S.A., Lurín - 2018.

Tabla 20. *Nivel de correlación y significación de comunicación organizacional y fase de clarificación.*

Correlacionales no paramétricas en rho de Spearman

		Correlaciones		
			va1	di2v2
Rho de Spearman	comunicación organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,767**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	45	45
	fase de clarificación	Coefficiente de correlación	,767**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	45	45

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

En la tabla 20, se observa la relación entre las variables determinada por el Rho de Spearman $\rho=0.767$, lo cual significa que existe una correlación fuerte entre las variables, frente al $p=0.000 < 0.05$, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna: Existe relación entre comunicación organizacional y fase de clarificación de los trabajadores de la empresa Motores Diesel Andinos S.A., Lurín - 2018.

Hipótesis específica 3:

H0: No existe relación entre comunicación organizacional y fase de lucha por el poder de los trabajadores de la empresa Motores Diesel Andinos S.A., Lurín - 2018.

H1: Existe relación entre comunicación organizacional y fase de lucha por el poder de los trabajadores de la empresa Motores Diesel Andinos S.A., Lurín - 2018.

Tabla 21. *Nivel de correlación y significación de comunicación organizacional y fase de lucha por el poder.*

Correlacionales no paramétricas en rho de Spearman

Correlaciones		val	di3v2
Rho de Spearman	comuni	Coeficiente de correlación	1,000
	cación	Sig. (bilateral)	,722**
	organiz	N	.000
fase de	lucha	Coeficiente de correlación	,722**
	por el	Sig. (bilateral)	1,000
	poder	N	.000

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

En la tabla 21, se observa la relación entre las variables determinada por el Rho de Spearman $\rho=0.722$, lo cual significa que existe una correlación fuerte entre las variables, frente al $p=0.000 < 0.05$, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna: Existe relación entre comunicación organizacional y fase de lucha por el poder de los trabajadores de la empresa Motores Diesel Andinos S.A., Lurín - 2018.

IV. Discusión

Según los resultados encontrados en las pruebas estadísticas con las pruebas alfa de Cronbach, para medirles los niveles de confianza de las 12 preguntas realizadas a 45 trabajadores realizadas en la empresa motores diésel andinos S.A. Lurín - 2018. Los cuales hallamos como resultados con unas correlaciones fuertes entre la variable comunicación organizacional y trabajo en equipo con sus niveles de confianza respectivas de 0.804 y 0.918 de los resultados del cuestionario, la que sirvió basándose en un dato confiable para realizar los respectivos análisis a la respuesta hallada para objetivo en la tesis. Se hizo unos cuatros resumen generales basado en datos a niveles de frecuencia y porcentaje de la respuesta hallada que rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna de las presentes investigaciones. Permitiendo aportes a los estudios de la variable comunicación organizacional, su dimensión 1, conocido como comunicación informal; sus dimension 2, llamados comunicación formal. La variable trabajo en equipo en sus dimensiones 1, conocido como fase de iniciación; sus dimension 2, conocido como fase de clarificación, dimensión 3 llamado fase de lucha por el poder; y su dimension 4, llamados fase de integración. el cual fue objeto de los estudios de 45 trabajadores realizadas en la empresa motores diésel andinos S.A. Lurín - 2018; ocupando jerarquías de responsabilidad en las entidades empresariales, ellos eran seleccionados alzar por falta de tiempo por la entrevista de el total su población 73 con una muestra de 45 colaboradores, se nos permite encontrar altos resultados de correlaciones entre la variable mencionada midiéndose con este instrumento, las variables y dimensiones descriptiva en esta investigación tienen una alta fiabilidad. Se está de acuerdo con Ramos 2017 su tesis, la comunicación organizacional y la gestión administrativa en el poder judicial. En esta investigación se afirma que existe relación directa entre sus variables de estudio desde la percepción de los trabajadores. Según Castro (2014) define: La Comunicación Organizacional es uno de los factores fundamentales en el funcionamiento de las empresas, es una herramienta, un elemento clave en la organización y juega un papel primordial en el mantenimiento de la institución. Su actividad es posible gracias al intercambio de información entre los distintos niveles y posiciones del medio; entre los miembros se establecen patrones típicos de comportamiento comunicacional en función de variables sociales, ello supone que cada persona realiza un rol comunicativo. (p.65). Así mismo definen el trabajo en equipo como una de las variables a estudiar la cual se concuerda con castillo (2015) con la tesis trabajo en equipo y su influencia

en el desempeño laboral de los trabajadores del bcp. La cual es fundamental al asociarse con la comunicación organizacional permitiendo el mejor desempeño y mejorar la rentabilidad de las organizaciones empresariales. Según Newstrom (2014), indica: Cada empleado efectúa tareas operativas, pero la gran mayoría trabaja en pequeños grupos regulares en los que sus actividades deben acoplarse como las piezas del rompecabezas de un paisaje. Cuando su trabajo es interdependiente, actúan como un equipo de tareas y desarrollan una situación de colaboración denominada trabajo en equipo. Un equipo de tareas es un pequeño grupo colaborativo que tiene contacto regular y participa en una acción coordinada. La frecuencia de la interacción entre los miembros del equipo y su existencia continua distingue con claridad a un equipo de tarea de un grupo de toma de decisiones de corto plazo (comité) o de un equipo de proyectos de una estructura matricial. Cuando los miembros de un equipo de tareas conocen sus objetivos, participan de manera responsable y entusiasta en ellas y se apoyan entre sí, realizan un trabajo en equipo. Los nuevos equipos suelen atravesar una serie de etapas de desarrollo, que se describen en la siguiente sección. (p. 331)

V. Conclusiones

Primera: Respecto al objetivo general y en respuesta a la hipótesis general, se concluye que existe un nivel de correlación fuerte ($r = 0.826^*$) siendo una correlación positiva entre comunicación organizacional y trabajo en equipo de los trabajadores en la empresa motores diésel andinos S.A. Lurín - 2018, con un nivel de significancia de 0.01 y $p=0.000 < 0.05$.

Segunda: Con respecto al objetivo específico 1 y en respuesta a la hipótesis específica 1, se concluye que existe un nivel de correlación moderada ($r = 0.608^*$) siendo una correlación positiva entre comunicación organizacional y fase iniciación de los trabajadores en la empresa motores diésel andinos S.A. Lurín - 2018, con un nivel de significancia de 0.01 y $p=0.000 < 0.05$.

Tercera: Con respecto al objetivo específico 2 y en respuesta a la hipótesis específica 2, se concluye que existe un nivel de correlación fuerte ($r = 0.767^*$) siendo una correlación positiva entre toma de decisiones y fase de clarificación de los trabajadores en la empresa motores diésel andinos S.A. Lurín - 2018, con un nivel de significancia de 0.01 y $p=0.000 < 0.05$.

Cuarta: Con respecto al objetivo específico 3 y en respuesta a la hipótesis específica 3, se concluye que existe un nivel de correlación fuerte ($r = 0.722^*$) siendo una correlación positiva entre toma de decisiones y fase de lucha por el poder de los trabajadores en la empresa motores diésel andinos S.A. Lurín - 2018, con un nivel de significancia de 0.01 y $p=0.000 < 0.05$.

VI. Recomendaciones

Primera: Al responsable de la empresa; según los análisis, se recomienda el contratar los servicios de consultorias externas para que puedan evaluar de manera objetiva los puntos a mejorar para una mejor comunicación en la organización de manera transversal y efectiva.

Segunda: A los altos mandos de la orgaziacion se recomienda aumentar el presupuesto e inversión al área de capacitación, que permita fortalecer temas de habilidades blandas, especialmente al trabajo en equipo que repercute de manera directa en el desempeño de los colaboradores así mismo le permitiría realizar mas rápidamente tareas complejas que la empresa necesitaría realizar para sus fines.

Tercera: A los responsables de las empresas aumentar el foco y la importancia de los equipos que se conforman para un supervisor responsable que sea el coach para superar con éxito las primeras fases como la iniciación y la clarificación al conformar los objetivos según los objetivos complementadose entre si los trabajadores.

Cuarta: Así mismo se recomienda brindar de manera periódica el feedback, así como el coaching necesario entre los colaboradores que integran los equipos de colaboradores que llegan a la fase de lucha de poder, la cual es la ultima fase de los equipos de trabajo.

Referencias

- García (2017) desarrolló su tesis Análisis de comunicación organizacional para dar a conocer los servicios que brinda el Hospital Sagrado Corazón de Jesús Cantón Quevedo, 2017. Universidad de Guayaquil, Quevedo, Ecuador
- Rodas (2017) en su tesis Comunicación efectiva y trabajo en equipo. Universidad Rafael Landívar, Quetzaltenango, Guatemala
- Balderas (2016) desarrolló su tesis Aplicación de metodologías de formación de equipos de alto desempeño como base del desarrollo del personal operativo y sus beneficios en la operación de la planta Tisamatic S. de R. L. de C.V. Universidad Autónoma de San Luis de Potosí. San Luis Potosí, Mexico
- Papic (2016) elaboró su tesis La comunicación organizacional en Entidades Educativas. la Universidad de Málaga, Malaga. España
- Díaz (2014) preparó su tesis Comunicación Organizacional y trabajo en equipo (estudio realizado en una institución de educación superior en la ciudad de Quetzaltenango). Universidad Rafael Landívar. Mexico
- Segredo, A. (2017), con su artículo científico: "Comunicación organizacional como dimensión necesaria para medir el clima en las organizaciones en salud pública". Escuela Nacional de Salud Pública. La Habana. Cuba
- Thofehrn, M. (2014), con su artículo: "Trabajo en equipo: visión de los enfermeros de un hospital de Murcia/España". Universidad de Murcia. Murcia. España.
- Reyes y Ayarsa (2018) elaboró su tesis La comunicación organizacional y su influencia en el clima organizacional de los operarios de Industrias San Miguel en el 2017. Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas, Facultad de Negocios, Lima, Perú.
- Ramos (2017) desarrolló su tesis La comunicación organizacional y la gestión administrativa percibida por los trabajadores del Poder Judicial del Cono Norte, Lima. 2016,

Universidad César Vallejo. Lima. Peru

Sotero (2016) elaboró su tesis Gestión de la comunicación organizacional y percepción de la calidad de servicio del Colegio de Abogados de la Libertad en el año 2016, Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo, Perú

Castillo (2015) desarrolló su tesis Trabajo en equipo y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores- Banco de Crédito del Perú, Ate, 2017. Universidad César Vallejo, Lima, Perú

Laredo (2014) elaboró la revista Influencia del trabajo en equipo en la adaptación a entornos laborales cambiantes: caso Adecco Perú, en la Universidad San Martín de Porres, Lima, Perú.

Andrade, H. (2014). Comunicación Organizacional Interna, Proceso, Disciplina, Técnica. Madrid, España: Gesbiblo S.L.

Acosta, J. M. (2014). Trabajo en equipo (1a. ed.). México: Alfa Omega Grupo Editor, S.A. de C.V.

Bernal, A. (2010). Metodología de la investigación (3a. ed.). Colombia: Pearson Educación

Castro, J. (2014). Comunica, Lecturas de Comunicación Organizacional. Madrid, España: Gesbiblo S.L

Fernández, M y Manzanares, M. (2015). Operaciones auxiliares de almacenaje MF1325_1. España: Ediciones Nobel S.A.

Fernández, C. (1991). La comunicación en las organizaciones. México: Trillas

Gonzales, J. y Rodriguez, J. (2015). Iniciación a la actividad emprendedora y empresarial: La importancia de llamarse emprendedor. Madrid: ParaninfoS.A.

- Hernández, R. Fernández, C. y Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación (5° ed.). México: McGraw- Hill.
- Hurtado, I. y Toro, G. (2007). Paradigmas y Métodos de en tiempos de cambio (5° ed.). Valencia, Venezuela: Epístemel.
- Palomo, M. (2014). Liderazgo y motivación de equipos de trabajo (8va. ed.). Madrid: Esic
- Rebeil, M. (2014). El poder de la comunicación en las organizaciones. México, México: AMCO.
- Real Academia Española (2001). Diccionario de la lengua española (22a. ed.). Consultado en <http://dle.rae.es/?id=KiERmtp>
- Trelles, I. (2014). Comunicación organizacional. México: Cuba: Felix Varela
- Valderrama, S. (2014). Pasos para Elaborar Proyectos de Investigación Científica. Lima, Perú: San Marcos.
- newton, P. (2018) formacion de equipo, 1ra ed. Mexico. Editorial Isbn
- Newstrom, J. (2014) Comportamiento humano en el trabajo. 14va ed. Mexico. Editorial Grw Hill.
- Chiavenato, I. (2014). administracion de recursos humanos, el capital humano de las organizaciones. Mexico. Editorial Graw Hill.
- Barroso, F. (2014), Trabajo en equipo, liderazgo y cambio organizacional. 2da ed. Mexico. Editorial Red Anahuan
- Bureau, I. (2015), Motivación para el trabajo en equipo, 2da ed. Colombia. Ediciones Isbn.
- Formanchuk, A. (2014) Comunicacon interna 2.0, un desafio cultural. 2ra ed. Buenos aires.

Ediciones Formanchuk y asociados.

Valle, M. (2015), *Comunicacion Organizacional, abordajes y perspectivas de analisis*. 3ra ed. Ecuador. Editorial Quipus.

Brown, W. (2015), *Comunicacion organizacional*. 2da ed. Cuba. Editorial Pablo de la Torriente.

Reyes, D. (2016), *Tecnologias de informacion y comunicacion en las organizaciones*. 1ra ed. Mexico. Editorial Unam.

Lemus, R. (2014), *La investigacion en la comunicacion organizacional*. 2da ed. Guatemala. Editorial Rafael Landivar.

ANEXOS

ANEXO1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: Comunicación organizacional y trabajo en equipo de los trabajadores de lima la empresa Motores Diesel Andinos S.A., Lurín, 2019.

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGÍA
<p>Problema General ¿Cuál es la relación entre comunicación organizacional y trabajo en equipo de los trabajadores de la empresa Motores Diesel Andinos S.A., Lurín, 2018?</p> <p>Problemas específicos P.E.1 ¿Cuál es la relación entre comunicación organizacional y Fase de iniciación de los trabajadores de la empresa Motores Diesel Andinos S.A., Lurín, 2018? P.E.2 ¿Cuál es la relación entre comunicación organizacional y Fase de clarificación de los trabajadores de la empresa Motores Diesel Andinos S.A., Lurín, 2018? P.E.3 ¿Cuál es la relación entre comunicación organizacional y Fase de lucha por el poder de los trabajadores de la empresa Motores Diesel Andinos S.A., Lurín, 2018?</p>	<p>Objetivo General Determinar la relación entre comunicación organizacional y trabajo en equipo de los trabajadores de la empresa Motores Diesel Andinos S.A., Lurín, 2018.</p> <p>Objetivos específicos O.E.1 Establecer la relación entre comunicación organizacional y Fase de iniciación de los trabajadores de la empresa Motores Diesel Andinos S.A., Lurín, 2018. O.E.2 Establecer la relación entre comunicación organizacional y Fase de clarificación de los trabajadores de la empresa Motores Diesel Andinos S.A., Lurín, 2018. O.E.3 Establecer la relación entre comunicación organizacional y Fase de lucha por el poder de los trabajadores de la empresa Motores Diesel Andinos S.A., Lurín, 2018.</p>	<p>Hipótesis general Existe relación entre comunicación organizacional y trabajo en equipo de los trabajadores de la empresa Motores Diesel Andinos S.A., Lurín, 2018.</p> <p>Hipótesis específicas H.E.1 Existe relación entre comunicación organizacional y Fase de iniciación de los trabajadores de la empresa Motores Diesel Andinos S.A., Lurín, 2018. H.E.2 Existe relación entre comunicación organizacional y Fase de clarificación de los trabajadores de la empresa Motores Diesel Andinos S.A., Lurín, 2018. H.E.3 Existe relación entre comunicación organizacional y Fase de lucha por el poder de los trabajadores de la empresa Motores Diesel Andinos S.A., Lurín, 2018.</p>	<p>Comunicación organizacional</p> <p>Trabajo en equipo</p>	<p>Comunicación informal</p> <p>Comunicación formal</p> <p>Fase de iniciación</p> <p>Fase de clarificación</p> <p>Fase de lucha por el poder</p> <p>Fase de integración</p>	<p>- informalidad del mensaje - interacción espontanea - rumor</p> <p>-canales de comunicacion -relaciones sociales -flujo informativo</p> <p>-Incertidumbre -Ansiedad</p> <p>-objetivo al alcance -euforia</p> <p>-Líder -Roles -Cohesión</p> <p>-Consenso -Comunicación interpersonal -Compromiso</p>	<p>TIPO DE ESTUDIO Básica NIVEL Descriptivo – Correlacional DISEÑO DE ESTUDIO No experimental - Transversal MÉTODO Hipotético deductivo POBLACIÓN Compuesta por 73 trabajadores de la empresa MODASA MUESTRA Compuesta por 45 trabajadores de la Empresa MODASA MUESTREO No probabilístico</p> <p>TÉCNICAS E INSTRUMENTOS Variable 1. Comunicación organizacional Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario en escala de Likert conpuesta por XX preguntas</p> <p>Variable 2. Trabajo en equipo Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario en escala de Likert conpuesta por XX preguntas</p>

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE V1 COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
VARIABLE 1: COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL								
DIMENSION 1: COMUNICACIÓN INFORMAL								
1	Cuando se requiere cumplir metas, la jefe de área comunica los protocolos con formalidad.	✓		✓		✓		
2	Si el mensaje no fue claro y preciso en el instructivo para el desarrollo de tarea, el jefe de área lo comunica con lenguaje más simple	✓		✓		✓		
3	En el desarrollo de tarea, ante la evidencia de retraso en el cumplimiento de metas los jefes intervienen espontáneamente.	✓		✓		✓		
4	En los equipos de trabajo se exponen iniciativa los colaboradores se comunican con espontaneidad.	✓		✓		✓		
5	La información rápida, entre los trabajadores recoge los rumores, existentes y no la información oficial de los canales de la organización.	✓		✓		✓		
6	La organización se preocupa por oficializar la información erradicando los rumores que tienen como efecto la desestabilización.	✓		✓		✓		
DIMENSION 2: COMUNICACIÓN FORMAL								
7	Los colaboradores reciben capacitación tecnológica para mejorar los canales de comunicación	✓		✓		✓		
8	Los canales de comunicación son los efectivos para aumentar oportunamente las tareas	✓		✓		✓		
9	La organización promueve reuniones de participación de los colaboradores independiente del grado jerárquico que tengan	✓		✓		✓		
10	Los mensajes y las comunicaciones formales son siempre difundidas por los supervisores y jefes inmediatos a sus trabajadores por los canales de comunicación asignados por la organización.	✓		✓		✓		
11	Las estrategias de la organización son difundidas de manera informativa en flujo que va desde los altos mandos hasta sus trabajadores que garanticen una comunicación formal en la organización.	✓		✓		✓		
12	La organización utiliza una pluralidad de canales para transmitir información con respecto a los objetivos y metas trazadas.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

APELLIDOS Y NOMBRES DEL JUEZ VALIDADOR. Dr/ Mg: Guillermo Lozano Murakawa DNI: 43294989

Especialidad del validador: Mg. Administración

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo
Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

20 de Julio del 2019

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE V2 TRABAJO EN EQUIPO

DIMENSIONES / ítems		Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
VARIABLE 2: TRABAJO EN EQUIPO								
DIMENSIÓN 1: FASE DE INICIACIÓN								
	Los trabajadores reciben información incierta a través de canales no formales de la organización.	✓		✓		✓		
	Los canales de comunicación usados por la organización para transmitir información a los trabajadores motivan incertidumbre en el mensaje.	✓		✓		✓		
	La información que transmite la organización genera ansiedad en los trabajadores.	✓		✓		✓		
	La organización transmite información pendiente a erradicar la ansiedad y por ende el estrés de sus trabajadores.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: FASE DE CLARIFICACIÓN								
	Los objetivos de los trabajadores se encuentran bien definidos, encontrándose al alcance de su cumplimiento cuando se conforman los equipos de trabajo.	✓		✓		✓		
	Los trabajadores comparten los objetivos que la administración les ha hecho conocer.	✓		✓		✓		
	Sus jefes inmediatos tienden a resolver con prontitud cualquier problema de índole crítico que existiera en las funciones laborales que realiza cuando trabaja en equipo dentro de la organización.	✓		✓		✓		
	Luego de conformado su equipo de trabajo tiende a aumentar su desempeño laboral por la euforia al desaparecer la incertidumbre y ansiedad del inicio de conformación de equipo, logrando clarificar sus funciones en el grupo conformado.	✓		✓		✓		
	Los líderes dentro de su organización tienden a existir una competencia por posicionar su imagen apoyándose en el desempeño de su equipo de trabajo, las cuales son promocionadas de acuerdo a los méritos laborales logrados.	✓		✓		✓		
	La organización identifica a los trabajadores con capacidad de liderazgo.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: FASE DE LUCHA POR EL PODER								
3	Los roles son distribuidos de manera imparcial de parte de su jefe inmediato para evitar las luchas de poder dentro de su equipo.	✓		✓		✓		
4	La organización difunde y respeta los roles asignados de sus trabajadores cuando realizan trabajo de equipo que eviten futuros conflictos laborales dentro de la organización.	✓		✓		✓		
5	Los grupos conformados por la organización mantienen una cohesión con su líder que permiten trabajar de manera sincronizada y eficaz para realizar de la mejor manera las tareas encomendadas por los jefes de la organización.	✓		✓		✓		
26	La capacitación que da la organización hace posible la formación de grupos con evidente cohesión.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 4: FASE DE INTEGRACIÓN								
27	Las directivas dadas por la organización para el mejoramiento de la labor reciben el consenso de los trabajadores.	✓		✓		✓		
28	La administración estima las propuestas de mejoramiento que son consensuales por parte de los trabajadores.	✓		✓		✓		

29	Los compañeros de trabajo mantienen un nivel de comunicación interpersonal de respeto dentro de sus funciones integrándose plenamente en sus respectivos trabajos de equipo.	/	/	/	
30	Es interpersonal la comunicación sostenida entre directivos y subordinados.	/	/	/	
31	La organización logra el compromiso de sus colaboradores con los fines y objetivos propuestos.	/	/	/	
32	Dentro de la organización existe un compromiso recíproco entre directivos y colaboradores.	/	/	/	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

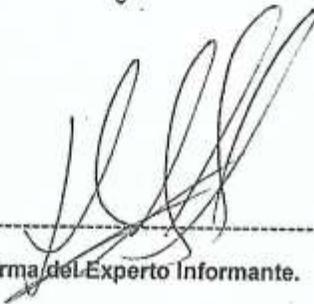
Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Guillermo Wren Maykawa DNI: 43294989

Especialidad del validador: Mg. Administración

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

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

20 de Julio del 2019



 Firma del Experto Informante.

Pantallazo del software Turnitin

feedback studio

Comunicación organizacional y trabajo en equipo de los trabajadores de la empresa motores diesel andinos S.A. Lurin, 2018

1/0 < 1 de 1 >

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Comunicación organizacional y trabajo en equipo de los trabajadores de la empresa
motores diesel andinos S.A. Lurin, 2018.

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciado en administración

AUTOR:
Raul Castillo Romero (ORCID: 0000-0003-1727-7287)

ASESOR:
Mg. Luzmila Maurlita Guzmendi (ORCID: 0000-0002-0812-3473)

Resumen de coincidencias

29 %

Ver fuentes originales

Ver fuentes originales (Beta)

Coincidencias:

1	Entregado a Universidad	13 %
2	repositorio.ucv.edu.pe	8 %
3	www.ig.co.ec	2 %
4	www.buenosaportes.c	1 %
5	repositorio.unap.edu.pe	1 %
6	repositorio.unap.edu.pe	1 %
7	compediemjoveniblogs	1 %
8	empresamundoglobaly	1 %
9	blog.grotonya.com	1 %

Text-only Report High Resolution **Activado**

Acta de aprobación de originalidad de Tesis

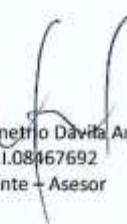
 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS	Código : FOG-PP-PR-02.02 Versión : 10 Fecha : 10-06-2019 Página : 1 de 1
--	--	---

Yo, Víctor Demetrio Dávila Arenaza, docente de la Facultad de Ciencias Empresariales y Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo campus Lima Norte, revisor (a) de la tesis titulada: "COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL Y TRABAJO EN EQUIPO DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA MOTORES DIÉSEL ANDINOS S.A LURIN , 2018 ", de la estudiante CASTILLO ROMERO RAUL , constato que la investigación tiene un índice de similitud de 29% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

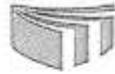
El/la suscrito(a) analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Los Olivos, 16 de enero 2020




Víctor Demetrio Dávila Arenaza
D.N.I.08467692
Docente - Asesor

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	---------------------	--------	---------------------------------



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
"César Acuña Peralta"

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN O LA TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

.....CASTILLO.....ROMERO.....RAUL.....
D.N.I. :78098972.....
Domicilio : AV. C. AGUIRRE H. VILLA ALEXANDRO CIENA III. M.J.P. 107 24
Teléfono : Fijo : Móvil : 998774447
E-mail :RCASILLAO@CVA2019.CVA.AC.....

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Trabajo de Investigación de Pregrado

Tesis de Pregrado

Facultad :CIENCIAS EMPRESARIALES.....

Escuela :ADMINISTRACIÓN.....

Carrera :ADMINISTRACIÓN.....

Grado

Título

.....LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN.....

Tesis de Post Grado

Maestría

Doctorado

Grado :

Mención :

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

.....CASTILLO ROMERO, RAUL.....
.....

Título del trabajo de investigación o de la tesis:

.....COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL Y TRABAJO EN EQUIPO DE LOS
.....TRABAJADORES DE LA EMPRESA MOTORES DIESEL ANDINO S.A. URÉN
2018

Año de publicación :2018.....

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento, Autorizo a publicar en texto completo mi
trabajo de investigación o tesis.

Firma :

Fecha :

.....22/07/18.....

Autorización de la versión final del trabajo de investigación



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE
PRESENTA:

CASTILLO ROMERO, RAUL.

INFORME TÍTULADO:

COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL Y TRABAJO EN QUIPO DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA
MOTORES DIESEL ANDINO S.A LURÍN 2018

PARA OBTENER EL TÍTULO DE:

LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN.

SUSTENTADO EN FECHA: 21 DE JULIO 2018 .

NOTA O MENCIÓN: CATORCE (14)



FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN