



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRIA EN GESTIÓN PÚBLICA

La comunicación organizacional y trabajo en equipo en los trabajadores del Ministerio Público,
Lima 2019

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA: Br. Gabriela Damian Castillo

(ORCID: 0000-0002-4684-5784)

ASESOR: Dr. Johnny Félix Farfán Pimentel

(ORCID: 0000-0001-6109-4416)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Modernización del Estado

LIMA – PERÚ

2020

Dedicatoria:

Dedicado a Dios, a mis hijas y a mi madre quienes siempre me dieron aliento, confianza y motivación en mi desarrollo personal y profesional.

Agradecimiento:

Agradezco principalmente a mi familia que ha dado todo el esfuerzo para que yo culmine esta etapa de mi vida, a los docentes por su profesionalismo y al doctor Johnny Farfán Pimentel, mi asesor por su guía en el desarrollo de la presente investigación.

El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don (a) Gabriela Damian Castillo, cuyo título es: "La comunicación organizacional y trabajo en equipo en los trabajadores del Ministerio Público, Lima, 2019"

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por el estudiante, otorgándole el calificativo de: 16 dieciséis.

Lima, San Juan de Lurigancho 17 de enero del 2020



Dr. José Luis Valdez Asto

PRESIDENTE



Mgtr. Karlo Ginno Quiñones Castillo

SECRETARIO



Dr. Johnny Félix Farfán Pimentel

VOCAL

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------

Declaración de autenticidad

Yo Br. Gabriela Damian Castillo, alumna del programa de Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI N° 46608648 con la tesis titulada: “La comunicación organizacional y trabajo en equipo en los trabajadores del Ministerio Público, Lima 2019”.

Declaro bajo juramento que:

1. La tesis es de mi autoría
2. He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
3. La tesis no ha sido plagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados son fidedignos, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados a las que se arribe en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la presencia fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente la ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Lima 21 de diciembre de 2019



Br. Gabriela Damian Castillo

DNI N° 46608648

Índice

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del jurado	iv
Declaración de autenticidad	v
Abstract	x
I. Introducción	11
II. Método	28
2.1. Tipo y diseño de la investigación	28
2.2. Operacionalización de Variables	29
2.3. Población y muestra	30
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	30
2.5. Métodos de análisis de datos	33
2.6. Aspectos éticos.	34
III. Resultados	35
IV. Discusión	56
V. Conclusiones	59
VI. Recomendaciones	60
Referencias	61
Anexo 1: Matriz de consistencia	69
Anexo 2: Instrumento Variable 1: Comunicación Organizacional	72
Anexo 3: Instrumento Variable 2: Trabajo en equipo	74
Anexo 4: Certificado de validación del instrumento 1	76
Anexo 5: Certificado de validación del instrumento 2	84
Anexo 6: Datos de tabulación de prueba piloto	92
Anexo 7: Datos de tabulación de la encuesta	93
Anexo 8: Rangos utilizados en las variables	97
Anexo 9: Carta de presentación	100
Anexo 10: Artículo Científico	101

Índice de tablas

Tabla 1 Operacionalización de la variable Clima organizacional	29
Tabla 2 Operacionalización de la variable Trabajo en equipo	29
Tabla 3 Niveles de la variable comunicación organizacional	32
Tabla 4 Niveles para la variable trabajo en equipo	32
Tabla 5 Validación de Instrumento Comunicación organizacional	32
Tabla 6 Validación del instrumento de Trabajo en equipo	33
Tabla 7 Fiabilidad de Comunicación organizacional	33
Tabla 8 Fiabilidad de Trabajo en equipo	33
Tabla 9 Evaluación de la Variable Comunicación Organizacional	35
Tabla 10 Evaluación de la dimensión Comunicación Ascendente	36
Tabla 11 Evaluación de la dimensión Comunicación Descendente	37
Tabla 12 Evaluación de la dimensión comunicación horizontal	38
Tabla 13 Valor de las medias de las dimensiones de la Variable comunicación organizacional	39
Tabla 14 Evaluación de la Variable Trabajo en equipo	40
Tabla 15 Evaluación de la dimensión Liderazgo	41
Tabla 16 Evaluación de la dimensión metas específicas	42
Tabla 17 Evaluación de la dimensión respeto	43
Tabla 18 Evaluación de la dimensión Comunicación	44
Tabla 19 Evaluación de la dimensión Pensamiento Positivo	45
Tabla 20 Medias de las dimensiones de la Variable trabajo en equipo	46
Tabla 21 Tabla cruzada de la variable comunicación organizacional * variable trabajo en equipo	47
Tabla 22 Tabla cruzada dimensión comunicación ascendente * trabajo en equipo	48
Tabla 23 Tabla cruzada dimensión comunicación descendente * trabajo en equipo	49
Tabla 24 Tabla cruzada dimensión comunicación horizontal * trabajo en equipo	50
Tabla 25 Prueba de normalidad	52
Tabla 26 Grado de correlación entre Comunicación organizacional y Trabajo en equipo	53
Tabla 27 Correlación entre Comunicación descendente y Trabajo en equipo	53
Tabla 28 Correlación entre Comunicación ascendente y Trabajo en equipo	54
Tabla 29 Correlación entre Comunicación horizontal y Trabajo en equipo	55

Índice de Figuras

Figura 1 Evaluación de la Variable Comunicación Organizacional	35
Figura 2 Evaluación de la dimensión Comunicación Ascendente	36
Figura 3 Evaluación de la dimensión Comunicación Descendente	37
Figura 4 Evaluación de la dimensión comunicación horizontal	38
Figura 5 Valor de las medias de las dimensiones de la Variable comunicación organizacional	39
Figura 6 Evaluación de la Variable Trabajo en equipo	40
Figura 7 Evaluación de la dimensión Liderazgo	41
Figura 8 Evaluación de la dimensión Metas específicas	42
Figura 9 Evaluación de la dimensión respeto	43
Figura 10 Evaluación de la dimensión Comunicación	44
Figura 11 Evaluación de la dimensión Pensamiento Positivo	45
Figura 12 Medias de las dimensiones de la Variable trabajo en equipo	46
Figura 13 Contingencia de la variable comunicación organizacional * variable trabajo en equipo	47
Figura 14 Contingencia dimensión comunicación ascendente * trabajo en equipo	48
Figura 15 Contingencia dimensión comunicación descendente * trabajo en equipo	49
Figura 16 Contingencia dimensión comunicación horizontal * trabajo en equipo	51

Resumen

La investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre la comunicación organizacional y el trabajo en equipo de los funcionarios de la Gerencia de Observatorio de Criminalidad del Ministerio Público.

Con fundamento teórico en Segredo (2016) afirmó que en uno de los aspectos que toda institución tanto a nivel internacional como nacional que debe estar siempre vigilante, es lo relativo a la comunicación organizacional, debiendo ser entendida como una etapa que se caracteriza por la interrelación entre los individuos y su ámbito laboral.

Y por otro lado Balarezo (2014) afirmó que el trabajo en equipo viene hacer una forma para articular las tareas de la organización con un grupo social en torno a un conjunto de objetivos, de metas y de resultados a alcanzar. Es así que el trabajo en equipo constituye una dependencia que está activa entre los individuos del colectivo que comparten y tienen una misión de laboral.

El estudio aplicó una metodología basada en tipo no experimental, de tipo descriptiva y un enfoque cuantitativo, donde la población estuvo conformada por 50 funcionarios, que fueron también la muestra que se les aplico dos cuestionarios uno para medir la comunicación organizacional y la otra de trabajo en equipo, luego se procesaron la información estadísticamente con el programa SPSS versión 25, entre los resultados obtenidos fueron que según los resultados obtenidos en la tabla 9, se puede inferir que no existe una relación significativa entre la comunicación organizacional y el trabajo en equipo de los funcionarios de la Gerencia de Observatorio de Criminalidad del Ministerio Público (sig. bilateral = 0,891 > 0,01; Rho = 0,020**). Esto demuestra que existen otros factores que han provocado que dicha relación se haya obtenido un valor bajo.

Palabras claves: Comunicación, organización, trabajo en equipo, objetivos, institución.

Abstract

The objective of the investigation was to determine the relationship between organizational communication and teamwork of the officials of the Criminal Ministry Observatory Office of the Public Ministry.

With a theoretical basis in Segredo (2016), he affirmed that in one of the aspects that every institution, both internationally and nationally, that must always be vigilant, is related to organizational communication, and must be understood as a stage that is characterized by the interrelation between individuals and their work environment.

And on the other hand Balarezo (2014) stated that teamwork is a way to articulate the organization's tasks with a social group around a set of objectives, goals and results to be achieved. Thus, teamwork is a dependency that is active among the individuals in the collective who share and have a work mission.

The study applied a methodology based on a non-experimental type, a descriptive type and a quantitative approach, where the population was made up of 50 officials, who were also the sample that applied two questionnaires one to measure organizational communication and the other work as a team, the information was then processed statistically with the SPSS version 25 program, among the results obtained were that according to the results obtained in table 9, it can be inferred that there is no significant relationship between organizational communication and teamwork of the officials of the Department of Criminal Observatory of the Public Prosecutor's Office (bilateral sig. = $0.891 > 0.01$; $Rho = 0.020^{**}$). This shows that there are other factors that have caused such a low value to be obtained.

Keywords: Communication, organization, teamwork, objectives, institution.

I. Introducción

Hoy más que nunca las instituciones están en un mundo competitivo, que tienen nuevos aspectos que evaluar, tales como: las tecnologías de información, la calidad de servicio, la atención al cliente, globalización de los mercados, estructuras flexibles de trabajo, planes de incentivos laborales, programas de motivación, programas de competencias laborales, entre otros, que cada día es más exigente para ellas, teniendo que observar todo lo que sucede a su alrededor, para luego aplicarlo internamente a fin de lograr sus objetivos empresariales de manera eficaz y eficiente.

Segredo (2016) afirmó que en uno de los aspectos que toda empresa tanto a nivel internacional como nacional que debe estar siempre vigilante, en lo relativo a la comunicación organizacional, debiendo ser entendida como una etapa que se caracteriza por la interrelación entre los individuos y su ámbito laboral. Por lo tanto, es fundamental que toda empresa que desee ser competitiva en este siglo XXI, deba asumir un compromiso porque todo el personal que se encuentre en distintos niveles en la estructura organizacional se mantenga informados de igual manera, a fin de que los objetivos trazados se cumplan cabalmente y la información fluya de forma efectiva.

Huamán (2017) planteó que más aun la comunicación organizacional, debe ser vista como una de las columnas fundamentales en toda compañía e institución, ya que de esta dependen muchos aspectos que ayuden al ámbito laboral, por ser un proceso a través del cual se transfiere información, permita analizarla, manejarla y emplearla en los puestos de trabajo que se realicen y así tomar decisiones equilibradas y coherentes que beneficien a todos. Logrando alcanzar las metas trazadas por cada departamento que forma parte de la organización que posteriormente se reflejara en el éxito de la misma.

Canseco y Ojeda (2016) afirmaron que, en virtud de esto, se puede entender la comunicación organizacional como aquellas acciones, procedimientos y actividades que se realizan en la transmisión o recepción de información mediante distintos medios, técnicas y métodos de comunicación tanto internamente y como externamente con el fin de alcanzar las metas de la empresa. En ese sentido Ghaferi y Dimick (2016) manifestaron que se está convirtiéndose en uno de los temas de gran relevancia para aquellas organizaciones catalogadas como exitosas.

Ruiz, Medrano y Zepeda (2016) indicaron que entre otros de los aspectos que las compañías deben tener presente a nivel interno, es el trabajo en equipo, requiriendo que su personal que labore en ella asuma esta filosofía, definiéndola como el esfuerzo

integrado de individuos para la ejecución de un proyecto. En función de esto las organizaciones deben realizar estrategias hacia su personal a fin de que trabajen de manera integrada que permitan luego alcanzar cada uno de los objetivos que se tracen que conllevaran al éxito de la compañía.

Por otra parte, se sabe que el tema de la comunicación organizacional es un elemento que está presente en cualquier tipo de organización en el mundo, se sabe en el caso de Puerto rico, que las industrias tienen una deficiencia en la gestión de la comunicación interna, lo que conlleva que tenga un clima en el trabajo poco agradable, problemas en la realización de las tareas y una baja productividad, porque el personal no logra entender el objetivo planteado por la organización (Ciancio, 2016 y Salas, Reyes y McDaniel, 2018).

Formanchuk (2015) indicó que, en Argentina, las compañías presentan problemas de comunicación organizacional y esto muchas veces no les permite alcanzar sus objetivos, ya que a los colaboradores no les transmiten claramente cuáles son sus ideas o proyectos a futuro.

Por su parte, Gierczak (2014) planteó que, en Polonia, las empresas ven la comunicación como una ventaja competitiva, que surge por las oportunidades que trae la globalización, ya que a través de eso existen diversas formas para renovar las situaciones de una organización, pues éstas son estudiadas y relacionadas con distintas alternativas para mejorar el crecimiento económico y la innovación.

De ese modo Prunea (2014) indicó que, en Rumania, la comunicación y el trabajo en equipo vienen hacer una ventaja competitiva que muchas veces son difícil de conseguir y radica en el foco de la actuación de las empresas en los mercados competitivos, que conllevan a plantear estrategias que conlleven a invertir recursos en los niveles organizacionales que logran que los equipos se fortalezcan y permitan alcanzar sus fines.

Charry (2018) en el Perú, las empresas en el sector publico todavía necesitan entender lo interesante de los estudios de comunicación organizacional a fin de mejorar los canales de comunicación entre todos los actores que participan en dichas instituciones, y sobre todo los niveles inferiores deben realizar una retroalimentación de los objetivos que le son planteados a fin de medir si lo que se envía hacia los trabajadores llegan a devolverlo de manera correcta y así visualizar como se están realizando las actividades correspondientes para luego medir resultados.

En base a lo descrito en líneas anteriores, existen un conjunto de investigaciones en dicha temática, que han aportado internacionalmente como en el ámbito lo nacional, sobre la comunicación organizacional y trabajo en equipo, entre ellas están los antecedentes a nivel internacional:

Aguilar (2017) estableció un estudio como se da la interrelación del trabajo en equipo con el clima organizacional. Su estudio se caracterizó por ser descriptivo; trabajando con el Hotel del Campo de Quetzaltenango. Con la investigación se evidencio el trabajo en equipo es fundamental para que el personal pueda desempeñarse de la mejor manera en sus labores y a la vez también está presente un buen clima organizacional dentro de la compañía. Se concluyó en que el trabajo en equipo en esta organización está de manera relacionada con el clima organizacional, favoreciendo la unidad de un propósito por medio de aportaciones de sus participaciones; se sugiere que se fomente el trabajo en equipo a través de capacitaciones en donde se pueda evidenciar y así reconocer lo necesario en este tipo de estudio.

Por otra parte, Rodas (2017) desarrolló un estudio cuyo objetivo consistió en estudiar la interrelación entre la comunicación efectiva y el trabajo en equipo de las industrias dedicada a eventos y convenciones de Quetzaltenango, basándose en una metodología de tipo de descriptiva, con un nivel correlacional, considerando a 35 personas de una empresa dedicada a eventos y convenciones, entre ellos individuos con edades entre los 18 a 40 años, se empleó como instrumento un cuestionario, entre los resultados más resaltante es que existe una buena comunicación entre personal de la empresa y sobre todo el tipo de comunicación horizontal es muy alto, también se observa que existe un nivel alto de trabajo en equipo que favorece los objetivos de la empresa en estudio. Concluyó el estudio afirmando que están interrelacionados tanto la comunicación efectiva y como el trabajo en equipo.

Charry (2017) desarrolló su trabajo de investigación relacionado con la gestión de la comunicación interna y el clima organizacional, apoyándose en un estudio descriptivo y correlacional que viene determinar la interrelación entre la gestión de la comunicación interna y el clima organizacional. Entre los hallazgos fundamentales fue que existe una correlación significativa entre la comunicación interna y el clima organizacional, para reforzar los resultados obtenidos también se aplicó la investigación cualitativa a través de focus group. Con una población de 285 trabajadores y se trabajó con una muestra de 200 personas, el estudio fue de tipo probabilístico, de selección aleatoria simple, estratificada

por áreas. Concluyendo que si existe correspondencia directa entre las dos variables y que son parte importante en la gestión empresarial.

Valle (2015) realizó un estudio de la comunicación organizacional a fin de llegar a una aproximación teórica, teniendo como propósito desarrollar este análisis, donde se sistematizaron tesis, tanto de programas de pregrado como de posgrado, en los que se abordó la comunicación como objeto de estudio, en un sentido amplio. Se consideró tesis de posgrado de diferentes universidades de la región de Antioquia. Estos podrían provenir no necesariamente de los programas de comunicación. El estudio se consideró de tipo exploratorio y descriptivo. Asimismo, concluyó que la comunicación organizacional es un campo de conocimiento, una práctica profesional y también un proceso social presentado en todo tipo de organizaciones. Es el fenómeno de la comunicación que se aborda mejor en disertaciones para estudiantes de pregrado y posgrado, en Antioquia, Colombia. En este artículo se visualizan los problemas, también sus marcos teóricos, y a su vez los nombres de cada uno los autores más referenciados, las metodologías de investigación empleadas para su revisión y por último el tipo de organización que se necesita para realizar su análisis.

Bouzon y Oliveira (2015) plantearon un estudio de tipo campo de la comunicación organizacional, trazándose como objetivo ofrecer una visión general epistemológica de la comunicación organizacional a partir del análisis de dos revistas especializadas en el tema, comunicación y organización de Francia y *Organicom* de Brasil para desarrollar una comparación entre el proceso epistemológico y metodológico adoptado por esos artículos de revistas, y también desarrollado una clasificación desde la perspectiva epistemológica y positivista, interpretativa y crítica de los autores. En otra de sus investigaciones que tomo en cuenta las palabras claves, su resumen, la metodología empleada y las referencias utilizadas. Con el inventario, se pudo entender la riqueza del tema estudiado, pero una explicación epistemológica y metodológica frágil en nuestro campo.

La metodología del estudio consistió en ordenar la diversidad de artículos, elaborando una clasificación a partir de la postura epistemológica de los autores y de los artículos publicados. Analizamos el resumen, la metodología y los fundamentos teóricos de cada artículo para comprender en qué corriente paradigmática - positivista, interpretativa y crítica (Burrell; Morgan, 1979) y (Giroux; Demers, 1998) los autores de los artículos se basan en texto y producción. Para analizar el contenido seleccionado,

adoptamos una cuadrícula metodológica centrada en el desarrollo de la diversidad de los temas a partir de las palabras clave que seleccionaron los autores (Morillon, Aldebert; Szafrajzen, 2010), La comunicación organizacional especializada en cada país no permite una generalización de las conclusiones alcanzadas, se espera que esta investigación pueda contribuir al cuestionamiento de la lógica de estructuración de nuestro campo disciplinario.

Paz, Morillo y Celedón (2015) realizaron un estudio sobre la apertura en la comunicación como caracterización de los valores organizacionales en determinadas Universidades del Estado en Venezuela, se basaron en una metodología descriptiva-analítica que se apoyó en un diseño no experimental y que fue transaccional, con una población 32 personas, donde se aplicó una encuesta. Se concluyó que los valores organizacionales y apertura de la comunicación en los contextos naturales de las Universidades del Estado son muy buenos y estableció que los gerentes medios de la universidad no mostraron ningún tipo de medio al cumplir su rol de emisor de la información.

Zoltan (2018) planteó una investigación que se enfatizó en evidenciar la interrelación entre la comunicación organización y el desempeño y la satisfacción de los individuos dentro de los grupos. El marco propuesto se basa en la comunicación horizontal, así como en los principales tipos de redes organizacionales, tanto formales como informales. Primero, enfatizamos la relación entre el desempeño del grupo, la satisfacción de los miembros individuales de estos grupos y la configuración de la red de comunicación organizacional presentada en la literatura. En segundo lugar, sostenemos que existen situaciones en la dinámica de las organizaciones actuales en las que estas relaciones a veces son bastante diferentes, y finalmente discutimos las implicaciones de los diferentes tipos de redes de comunicación en el rendimiento y la satisfacción. Los resultados de la investigación fueron contradictorios con respecto al grado de centralización de la red de comunicación y el desempeño y satisfacción de los miembros del grupo pueden explicarse por lo siguiente: los efectos de la red de comunicación dependen del tipo de tarea. Las redes centralizadas son adecuadas para tareas simples, mientras que las redes homogéneas y descentralizadas son efectivas para tareas complejas. (Abric, 2002, p.176). Con respecto a la satisfacción de los miembros, esto dependerá del acceso de los miembros a la información y a otros miembros tanto dentro de una red formal como en el caso de una red informal. Por otra parte, se concluye que el

estudio evidencio que los jefes mantienen una interrelación con sus subordinados que ha permitido que la comunicación descendente sea muy buena.

También se encontraron diversos antecedentes de temas de investigación que están relacionados a las variables de estudio, se encontraron antecedentes a nivel nacional como la de Fuentes y González (2018) en el cual se trazaron como objetivo proponer acciones de comunicación organizacional logrando una ventaja competitiva en King Kong Lambayeque Fábrica de Dulces S.C.R.L, Chiclayo 2017. El estudio se basó en el método deductivo, con un enfoque de manera cuantitativo, a su vez descriptiva y con un diseño considerado no experimental, contando con una población de 40 colaboradores. Mediante la encuesta como instrumento fue el cuestionario con una medición de Likert, y el procesamiento de los datos se utilizó el programa SPSS. Entre los resultados más importante es que están presentando debilidad en los tipos de comunicación ente el personal que labran en ella y que hace falta de estrategias que ayuden a solucionar esta falla. El estudio concluye que con la implementación de estrategias para el mejoramiento de la comunicación organizacional se podrán mejorar los propósitos de cada uno de los departamentos de la compañía y así mejorar su relación entre sí.

Escalante (2018) desarrolló una investigación enmarcada en el tema de la comunicación organizacional y la administración de equipos de trabajo de la empresa Fractalia Perú S.A, Lima - 2018, teniendo la finalidad de establecer la interrelación de la comunicación organizacional y la administración de equipos de trabajo de la empresa Fractalia, La metodología se basó en el método hipotético y a su vez deductivo, de forma descriptiva y se apoyó en el estudio correlacional y se empleó un diseño no experimental. Se consideró una población de 150 trabajadores, donde se tomó una muestra de 109 aplicándole el cuestionario con una escala de Likert, llegando a la conclusión de que si hay correspondencia entre la comunicación de la organización y la administración de equipos de trabajo de la compañía estudiada.

Miranda (2018) desarrolló una investigación que tuvo como título el trabajo en equipo y comunicación organizacional interna en el compromiso organizacional de los docentes de la Universidad Enrique Guzmán y Valle, Lima 2018, se fundamentó en estudio cuantitativo, que contó con diseño causal, que se apoyó en el método hipotético y también el método deductivo, que se apoyó con un nivel correlacional, se contó con 409 profesores y la muestra quedó conformada por 216 profesores, aplicándole la encuesta, como resultado se obtuvo que el trabajo en equipo y la comunicación organizacional interna si tienen influencia en el compromiso organizacional de los profesores de la

universidad. Entre la conclusión más importante se encontró que el personal de la universidad los niveles de comunicación son buenos y que apoyan el desarrollo de las actividades tanto administrativas y docentes de la universidad y por último se demostró que si hay influencia entre las variables estudiadas.

Saldaña (2017) estableció un estudio que buscó determinar las características que presenta la comunicación organizacional en los egresados de la carrera profesional de administración de la Universidad Científica del Perú, período 2014-2016. La investigación se orientó a lo cuantitativo, que tuvo un diseño que se consideró no experimental y que también se consideró de tipo descriptivo. Se contó con 58 egresados que fueron la población, Entre los resultados se encontró que el tipo de lenguaje que utilizan los jefes para ordenar algo es regular, ya que no existe mucha confianza y comunicación entre ellos, pero si existe un porcentaje alto de que si se practica una mejor comunicación entre compañeros de oficina. Finalmente, consideran que a veces toman charlas motivacionales para reforzar la comunicación con los usuarios y que están presente características que si apoyan a la comunicación organizacional entre todos los departamentos de la institución.

Olivos (2014) planteó una investigación que llevó por nombre “La comunicación interna y la percepción de la calidad del servicio por los socios de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Parroquia San Juan Lorenzo del distrito de Trujillo”, mantuvo su propósito hacia establecer el nivel de relación que hay entre la comunicación interna y la percepción de la calidad de servicio por los socios de la “Cooperativa de Ahorro y Crédito Parroquia San Lorenzo” del distrito de Trujillo. Utilizando un diseño descriptivo, que se fue también correlacional y que empleo un solo de corte transversal. Su población fue de 67 individuos tomando para la muestra a todos los trabajadores. Se consideró una encuesta en base a la escala del autor Likert. Como conclusión del estudio se llegó a establecer las carencias de comunicación evidenciadas están muy relacionadas con la utilización de tecnologías de comunicación en la institución, a su vez con el empleo efectivo de canales de comunicación formales y logrando el objetivo de la compañía.

Teorías relacionadas con el tema

Para poder tener una mejor comprensión de las variables de estudio, se hace necesario realizar una revisión teórica de las mismas, entre ellas están:

Origen de la comunicación en las organizaciones

Los seres humanos por su razón de vida, son comunicante. Desde los gritos con se

anunciaba al nacer a este mundo, hasta sus últimos momentos de vida, el hombre siempre ha tratado de comunicarse con sus homólogos, es así que se puede afirmar que el vivir es mantenerse comunicado con otras personas.

La comunicación viene a ser considerada como un proceso psico social que está comprendida por toda forma de transmitir e intercambiar ideas. Por lo tanto, la palabra, la mímica, el gesto, el silencio, el que hacer, vienen a ser consideradas como expresiones comunicantes de estados subjetivos, de esta manera la comunicación debe ser comprendida como toda manifestación del mundo psíquico.

En la empresa cuando se da la comunicación tiene sus orígenes en los requerimientos prácticos y teóricos de las compañías, que se deben encausar en el mundo académico por una doble vía, en los intentos de mejorar sus habilidades en el área comunicativa de lo que intervienen en aquellos procesos a nivel económico y en el surgimiento de las teorías en el campo de la organización centrada en su cultura organizacional.

En el inicio del crecimiento por la preocupación de la comunicación en las empresas es el campo de la psicología industrial, la psicología social y las teorías en el campo de la organización, teniendo otras influencias de otras disciplinas como fueron la Antropología, la Sociología, la Filosofía y la Lingüística.

Se puede mencionar que determinadas investigaciones sobre la comunicación en las empresas se centraron en cinco áreas: la primera es la comunicación como medio iniciada en 1920, en segundo lugar, es el estudio de los canales comunicativos, tercer lugar, el clima de la comunicación, en cuarto lugar, el análisis en las redes de trabajo y por último la comunicación entre los jefes y subalternos.

Por otro lado, hay que resaltar que la comunicación ha sido marcada en el campo de la teoría de la organización, permitiendo dar un gran impulso en los estudios comunicacionales, que surgieron los estudios de la comunicación organizacional.

Funciones de la comunicación en las organizaciones

- Proveer a los individuos con un conocimiento que se comparte en cuanto a al conjunto de metas de la empresa.
- Es el vehículo por el cual una compañía se adentra en su medio ambiente de compañía.
- Los canales que se dan en la parte comunicativa de entrada y salida de la misma.

Principales escuelas de conducta organizacional

Entre las escuelas que están interesadas en esta área son: en primer lugar la Escuela Clásica, en segundo lugar está la Escuela de Relaciones Humanas y por último la Escuela Sistémica.

Teorías clásicas de la organización

En cuanto a la escuela clásica en el campo de la organización del trabajo, esta aparece en ante los movimientos de la sociedad industrial, que se inicia en siglo en Norteamérica y después en Europa, donde se han resaltado la Teoría de la Burocracia de Weber, la Teoría de la Organización Científica del Trabajo de Taylor y la Teoría de la Organización Formal de Fayol. Cada una de estas enfocadas en la racionalidad del individuo como elemento básico de la empresa en el área del trabajo, minimizando en buena medida su concepción de un hombre que solo le preocupa lo económico que tiende a ser un hombre con carácter individualista en la realización del trabajo.

Con el paso del tiempo se da una crítica a las Teorías de la Organización Científica del Trabajo y de la Organización Formal. Estos son los aspectos de inflexión:

- Su carácter de ver solo al hombre como un ser individualista.
- De tener una visión del hombre solamente su interés en lo económico.
- Ven al hombre como un ser solo en la empresa y eso no es así, ya que el grupo es importante.

El movimiento de relaciones humanas

Esta escuela nace como crítica a la clásica, ya que viene a considerar la importancia del hombre en las industrias, conocida con el nombre de la escuela de relaciones humanas fundada por Elton Mayo. Su enfoque fue hacia que el hombre tiene necesidades dentro de la empresa a relacionarse con otros seres humanos.

Para la Escuela de Relaciones Humanas busca superar los estudios de la visión del hombre económico y mecanicista por la escuela clásica, ya que considera al hombre como un ser social y que desea realizar actividades en conjunto con otros hombre a fin de alcanzar la parte social en la industria

Las teorías sistémicas

Esta es la teoría más reciente y centra en lo que se llamó en la Escuela Sistémica de la en la conducta laboral, para los años 1970, su precursor fueron las ideas básicas de

Bertalanffy sobre la concepción del sistema, donde viene a plantar a la empresa cómo un sistema social, que hace hincapié que todas sus partes están interrelacionadas entre sí, y que están interrelacionadas en un equilibrio dinámico.

Por otro lado, una vez consideradas las empresas como sistemas, es necesario considerar que están conformadas por un sistema abierto; donde está conformada por actividades interdependientes que se unen en coaliciones cambiantes de los participantes y que pueden ser afectados por su ambiente externo.

Para este modelo sistémico en las empresas, en el que se subrayan las partes interrelacionadas donde forman una unidad, es de fácil comprensión el papel que cumple la comunicación, con su carácter esencial en la empresa, que se puede definir red comunicativa entre todos los departamentos que conforma a las organizaciones.

Teorías de las variables de estudio

Para el estudio teórico de la variable de la comunicación organizacional, se encontró que existen investigaciones que plantean que la misma está orientada hacia el diagnóstico, análisis y organización de las diversas complejidades de las dimensiones que integran cada uno de los procesos relacionados con la comunicación en las empresas, a fin de optimizar la relación entre sus participantes (Yamaguchi, 2017).

Variable 1: Comunicación organizacional

Otros autores plantean que la comunicación organizacional la definen como una serie de actividades y técnicas orientadas a facilitar los flujos de mensajes entre el personal de las instituciones, entre la misma y su medio, también el de influir en las aptitudes, opiniones y conductas de los públicos internos y externos de la empresa, con el fin de que se logre los objetivos empresariales (Fernández, 1999; Rönnerhag, Severinsson, Haruna y Berggren, 2019; Ogonnaya, Tillman y González, 2018).

Gómez (2007) expresó que la comunicación organizacional es entendida como aquel proceso que se da entre los miembros de un grupo colectivo socialmente. Al ser un proceso, la comunicación dentro de las empresas es considerada como una actividad muy movidas, que tienen un flujo constante, manteniendo un determinado grado de identificación de estructura.

Ramos y cols. (2009) manifestaron que la comunicación organizacional es vista como una herramienta de trabajo que permiten los movimientos de información en la compañía a fin de que se puedan reaccionar los requerimientos e intereses de ésta, con los

de su personal y también con la sociedad. De igual manera, la comunicación en las compañías es importante para dar cumplimiento de cada uno de los objetivos trazados.

Para el abordaje de la comunicacional organizacional se debe considerar las dimensiones que corresponden a: Comunicación descendente, comunicación ascendente y comunicación horizontal, que vienen hacer parte importante para este estudio investigativo.

Comunicación ascendente

Chiavenato (2015) y Lyubovnikova, West, Dawson y West (2018) señalaron que la comunicación ascendente está orientada a los mensajes que los trabajadores envían a sus jefes o a otros que ocupan puestos más altos dentro de la organización, es decir un sistema de comunicación que incita al personal en la parte inferior de la jerarquía de una compañía a transmitirle información a los que están por encima de ellos.

Comunicación descendente

En cuanto a la comunicación descendente se puede decir que está orientada a los mensajes que transitan desde los niveles superiores hacia los niveles inferiores. Este tipo comunicación que circula por este canal es de carácter informativo, instructivo, entre otros. En cambio, la comunicación ascendente involucra la mensajería que el personal envía a sus supervisores o a otros que desempeñan un puesto mayor dentro de la empresa, teniendo la función de hacer llegar sus aspiraciones, sugerencias, ideas de todo el personal a los puestos directivos, al mismo tiempo permite establecer la validez del proceso de comunicación a través de la retroalimentación. Los gerentes y subgerentes deben fomentar que sus trabajadores sientan un clima de confianza, a fin de que compartan información resaltante sobre sus avances laborales y errores que permitan luego corregir si hay fallas (Keyton, 2017 y Buljac-Samardzic, Dekker-van y Maynard, 2018).

Comunicación horizontal

Mientras que la comunicación horizontal o conocida también con el nombre de lateral se da cuando los trabajadores pertenecientes a un mismo nivel de la jerarquía envían información dentro de ese nivel. Esta tipología de comunicación resulta ser directa entre subalternos, permitiendo que sea más rápida y exacta. Aunque se pueden presentar distorsiones al codificar, transmitir o decodificar; la comunicación lateral normalmente facilita la resolución de problemas y la coordinación del trabajo de manera eficaz (Lacasa, 2011; Miranda y Pastor, 2015; Jiménez, 2017).

Variable 2: Trabajo en equipo

Por otra parte en cuanto el contexto teórico para la variable dependiente que será el trabajo en equipo, es entendida como una técnica que genera una sinergia favorable con el esfuerzo de los trabajadores y el personal directivo de la organización, que brindara como resultado un incremento en el rendimiento que se verá reflejado en la productividad, en el flujo efectivo de información y el mejoramiento de la toma de decisiones en las empresas (Hiquisi y Hiquisi ,2015; Ramos, 2016; Vargas, 2016; Tripathy,2018).

Otros autores conceptualizan el trabajo en equipo como una metodología de trabajo que es orientado por todas las personas que permiten el intercambio de sus experiencias, respetando los roles de cada uno, con el fin de establecer los propósitos que se asemejan objetivos al momento de ejecutar una actividad en conjunto (Acuña, 2010; Ochoa, 2014; Palma, 2014; Gharaveis, Hamilton y Pati, 2018; Tang, Heidebrecht, Coburn, Mansfield, Roberto, Lucez y Quan, 2019).

También el trabajo en equipo puede ser entendido como aquel grupo donde sus participantes que realizan un trabajo con propósitos comunes y específicos, dando uso de su sinergia positiva, responsabilidad compartida e individual, y destrezas complementarias, de igual manera se señalan que alcance de los equipos es una serie de etapas muy movidas y que gran parte están cambiando continuamente, aunque quizá nunca alcancen estabilidad completa. (Robbins y Coulter, 2007; Cherry, 2018; Solsky, Berry, Edmondson, Lagoo, Baugh, Blair y Haynes, 2018).

Desde otra óptica el trabajo en equipo está compuesto por algo más que la suma de sus partes, es decir, son parte de un sistema que está vivo, totalmente dinámico y que tienen una personalidad propia, con normas que pueden ser formales e informales, perspectivas y paradigmas e incluso modos contextuales de interacción con el entorno. (Rivera, 2015).

Por otra parte, Balarezo (2014) planteó que el trabajo en equipo viene hacer una forma de articulación de las actividades de la empresa con un grupo a nivel social en cuanto a sus propósitos, metas y resultados que se esperan. Es así que el trabajo en equipo es parte de una dependencia que se mantiene activa entre las personas del colectivo que buscar compartir una misión de laboral. Mientras que el trabajo en equipo busca la interacción, colaboración y solidaridad entre sus integrantes, así llegar acuerdos mediante la negociación y sobreponerse a las dificultades; otros modelos de trabajo sólo se orientan de manera individual y, por lo tanto, la competencia, la jerarquía y la división del trabajo

en tareas tan minúsculas que se va perdiendo el sentido, desmotivan a las personas y no siempre han resultado eficientes.

Por otro lado, el investigador Acosta (2011) consideró el trabajo en equipo como una forma de trabajo de manera colectiva “coordinado” donde los participantes combinan sus experiencias, respetando las funciones que desempeñan y sus roles que le toca asumir, para alcanzar sus propósitos comunes al realizar una actividad en conjunto.

Para el abordaje de las dimensiones de la variable de trabajo en equipo se pueden mencionar: (a) Liderazgo, (b) Metas específicas cuantificables, (c) Respeto, compromiso y lealtad, (d) Comunicación y (e) Pensamiento positivo y reconocimiento (Rosen, Díaz, Dietz, Benishek, Thompson, Pronovost y Weaver, 2018; O'Neill, y Salas, 2018).

Liderazgo

En primer lugar, está la dimensión del liderazgo, que se puede definir como la influencia interpersonal que se puede ejercer en una situación determinada, dirigida mediante la comunicación humana con el fin de conseguir determinados objetivos (Ogbonnaya, Tillman y González, 2018). Igualmente, el liderazgo se puede conceptualizar como aquella capacidad de influencia de manera natural sobre los participantes de un grupo a fin de que se unan todos los esfuerzos hacia una misma actividad en común (Robbins, 2012; Chiavenato, 2015).

Metas específicas cuantificables

En segundo lugar, está la dimensión de las metas específicas cuantificables que son definidas como aquellos propósitos que apoyan a sus miembros a saber hacia dónde van. Proporcionales una dirección a seguir (Reza, 2007; Carrasco, 2018),

A su vez es importante que las metas que se pueden cuantificar deban ser conocidas por todas las personas involucradas en el grupo, siendo definidos en lo temporal, en lo cuantitativo y cualitativo (Zuluaga, 2011; Rönnerhag, Severinsson, Haruna y Berggren, 2019).

Respeto, compromiso y lealtad

En tercer lugar, esta se puede considerar como el respeto entre los integrantes del equipo y sus líderes, siendo una característica para ser considerados como un equipo eficaz,

estando presente la ganas de realizar un esfuerzo mayor si está manifestada la lealtad y el compromiso con los objetivos propuestos (Reza, 2007).

Comunicación

En cuarto lugar, está la dimensión es entendida como aquel proceso en la cual una persona se conecta con otra a través del mensaje esperando recibir una retroalimentación, ya sea una información, conducta o actitud frente a lo que emitió (Rangel, Lugo y Calderón, 2018; Fernández, 2014).

Asimismo, los integrantes del trabajo se comunican de manera adecuada cuando el proceso de comunicación entre el grupo es conocido y usado, lo que evidencia una interacción personal verdadera. Lo beneficioso del saber escuchar es muy importante, así como saber las distintas culturas de sus miembros (Zuluaga, 2011 y Mater, Aldwairi y Ibrahim, 2018).

Pensamiento positivo y reconocimiento

En quinto lugar, está la dimensión el pensamiento positivo y reconocimiento, dicho pensamiento logra que las ideas fluyan de manera libre, donde no se permite que exista una crítica sobre ella. En esta parte las nuevas ideas son vistas como buenas y se deberán asumir riesgos que deben ser valorados y estimulados. En el caso de los errores deben ser vistos como una oportunidad de crecimiento y maduración en el aprendizaje. El reconocimiento es parte esencial en la motivación personal, por eso se habla que los equipos deben ser reconocidos por sus esfuerzos y resultados (Meneses y Navarro, 2015).

Luego de visualizar los aportes que realizaron cada una de las investigaciones y de las teorías relacionadas con la temática que se viene tratando sobre la comunicación organizacional y el trabajo en equipo, se puede decir que de ahora en adelante serán los dos aspectos centrales para esta investigación, partiendo de que son un papel fundamental dentro las organizaciones, puesto que si no se llegara a presentar una buena relación entre los propios trabajadores, no se desarrollara una cultura del trabajo en equipo, afectando a todos los participantes del grupo empresarial, generando una serie de problemas a nivel interno. En vista de esto una empresa no funcionara correctamente si los procesos comunicacionales son deficientes, ya que habrá confusiones entre el personal que labora, afectando el desempeño de cada uno de los integrantes tanto a nivel individual como grupal, frente a estas circunstancias negativas los funcionarios notarán deficiencias en la

comunicación organizacional y esto dará como resultado la desmotivación laboral (Díaz, 2014).

Otro de los problemas que surgen en la comunicación organizacional, son las comunicaciones ascendentes y descendentes, donde muchas veces los jefes no lo emplean correctamente y pueden generar mucho malestar en el personal, afectando directamente al trabajo de equipo. En ese sentido Grande (2017) refirió que frente a todo lo que se ha venido planteando, las instituciones públicas no se escapan de esta temática. Especialmente uno de los organismos públicos que hace vida en el Perú es el Ministerio Público, que es un ente autónomo del Estado que tiene como función principal la defensa de la legalidad, de los derechos ciudadanos y de los intereses públicos; la representación de la sociedad en juicio, para los efectos de defender a la familia, a los menores e incapaces y el interés social, así como para velar por la moral pública; la persecución del delito y la reparación civil.

El Ministerio Público en el Perú, se encuentra estructurado por diferentes gerencias, entre una de ellas y que será punto crucial en esta investigación y es donde se desarrollara dicho estudio, es la Gerencia de Observatorio de Criminalidad del Ministerio Público, que es un órgano técnico que se encuentra adscrito a la Fiscalía de Nación teniendo como responsabilidad de sistematizar, analizar y difundir información sobre la criminalidad, las infracciones a la ley penal y la violencia en el Perú, proporcionando información confiable, oportuna y de calidad que sirva de base para el diseño, implementación y evaluación de las políticas de prevención, persecución inteligente del delito y protección de la víctima. En cuanto a observaciones realizadas en la pesquisa se pudo evidenciar que dicha gerencia está presentando problemas en cuanto a que el gerente, subgerente y trabajadores no están llevando correctamente las comunicaciones ascendentes y descendentes, viéndose afectado el trabajo en equipo de la organización.

A su vez también se sostiene que el proceso interno a nivel comunicacional se ha vuelto muy burocrático, haciendo los procesos administrativos sean muy lentos y que la información no sea oportuna, ocasionando que las tareas asignadas a los diferentes equipos no se ejecuten de manera eficiente y eficaz, lo cual genera que no se alcancen los objetivos individuales y grupales.

Y más aún si no se cuida la comunicación organizacional por parte de los gerentes y subgerentes, esto puede ocasionar ambigüedad al momento de ser transmitidos a los trabajadores, ya que si los mismos envían información que no llega a ser percibida correctamente, los trabajadores tenderán a ejecutar las ordenes desde su interpretación

personal y no como se tenía pensado por sus jefes, lo que produce una diferencia notoria entre las órdenes que se emiten y las órdenes realizadas, por tal motivo se deben crear mecanismos que logren establecer una adecuada comunicación interna u organizacional y sobre todo que favorezca al trabajo en equipo.

En concordancia con la realidad problemática se plantea como problema general: ¿Cómo se relaciona la comunicación organizacional y el trabajo en equipo en la Gerencia de Observatorio de Criminalidad del Ministerio Público? Y teniendo como problemas específicos: P1. ¿Cuál es la relación entre la comunicación ascendente y el trabajo en equipo de los funcionarios Gerencia de Observatorio de Criminalidad del Ministerio Público? P2. ¿Cuál es la relación entre la comunicación descendente y el trabajo en equipo de los funcionarios de la Gerencia de Observatorio de Criminalidad del Ministerio Público? P3. ¿Cuál es la relación entre la comunicación horizontal y el trabajo en equipo en los funcionarios de la Gerencia de Observatorio de Criminalidad del Ministerio Público?

La justificación del estudio, a partir de esta problemática surge la inquietud para la investigación, sobre el porqué realizar este estudio, esto se refiere a la justificación de una investigación que puede adoptar tres criterios: teórica, práctica y metodológica que a continuación se mencionan: Teórica, desde una perspectiva teórica la investigación también se justifica, ya que a través de los estudios de la comunicación organizacional para esta institución, los gerentes, subgerentes y trabajadores puedan aplicar cada una de la teorías encontradas en el día a día de su campo laboral, a fin de que mejoren en sus relaciones de trabajo, manejo de la información, las comunicaciones ascendentes, descendentes, horizontales y así fortalecer el trabajo de sus integrantes, que es una manera esencial en cada una de las gerencias que conforman el Ministerio Publico. Práctica, en cuando la implicación práctica, se justifica porque permite la aplicación de los conocimientos y teorías para brindar solución a la problemática. En este caso se utilizó la teoría de la comunicación organizacional y el trabajo en equipo para dar solución a la problemática en la institución pública estudiada. Metodológica, con este estudio se estará afianzado la metodología en los procesos de investigación, ya que permite visualizar el empleo de técnicas y también de instrumentos de recolección de datos que posteriormente serán procesados a fin de constatar los resultados del estudio y también será de utilidad para que otros investigadores observen como se emplearon cada elemento en la metodología del estudio.

Según el planteamiento del estudio, se tiene como hipótesis general Hg: Si existe relación significativa entre la Comunicación organizacional y el Trabajo en equipo de los funcionarios de la Gerencia de Observatorio de Criminalidad del Ministerio Público. Y como hipótesis específicas H1: Existe relación significativa entre la Comunicación descendente y el Trabajo en equipo de los funcionarios Gerencia de Observatorio de Criminalidad del Ministerio Público. H2: Existe relación significativa entre la Comunicación ascendente y el Trabajo en equipo de los funcionarios Gerencia de Observatorio de Criminalidad del Ministerio Público. H3: Existe relación significativa entre la Comunicación horizontal y el Trabajo en equipo de los funcionarios de la Gerencia de Observatorio de Criminalidad del Ministerio Público.

Según el planteamiento del estudio, se tiene como objetivo general Og: Determinar la relación entre la Comunicación organizacional y el Trabajo en equipo de los funcionarios de la Gerencia de Observatorio de Criminalidad del Ministerio Público. Y como objetivos específicos: O1: Determinar la relación entre la Comunicación ascendente y el Trabajo en equipo de los funcionarios Gerencia de Observatorio de Criminalidad del Ministerio Público. O2: Determinar la relación entre la Comunicación descendente y el Trabajo en equipo de los funcionarios de la Gerencia de Observatorio de Criminalidad del Ministerio Público. O3: Determinar la relación entre la Comunicación horizontal y el Trabajo en equipo en los funcionarios de la Gerencia de Observatorio de Criminalidad del Ministerio Público.

II. Método

2.1. Tipo y diseño de la investigación

Tipo

En la investigación se utilizó el estudio no experimental, ya que no se evidencio alteración o tratamiento de las variables en estudio. Según Arias (2012), porque como tal no se llevará un proceso de experimentación, sino que solo se observará a una población sin modificarla como tal.

Nivel

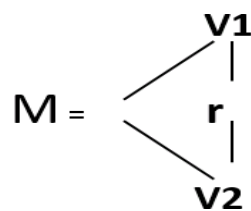
El estudio desarrollado fue una investigación descriptiva por que busco describir los hechos como fueron observados por el investigador (Sabino, 1992). Asimismo, es correlacional por que se basó en relacionar las variables de estudio.

Enfoque

El estudio se enfocó en ser de tipo cuantitativa, ya que la información que se procesó fue a través de determinadas características que fueron observadas y medibles, utilizando pruebas estadísticas. Este tipo de investigación tiene por objeto él de examinar la situación a través de cálculos numéricos, los cuales fueron analizados mediante tablas y gráficos (Arias, 2012).

Diseño

Para la investigación que se llevó a cabo se utilizó un diseño no experimental, ya que solo se observó, analizo y describo el fenómeno de estudio sin establecer una intervención en el mismo. En este tipo de diseño que se viene comentando el investigador se limita a observar la ocurrencia natural de los fenómenos sin alterar su desarrollo (Abreu, 2014). A su vez Carrasco (2017) este estudio es de tipo transeccional y correlacional porque trata de buscar el grado que está en relación entre las variables que se estudia. Para eso se utiliza el siguiente esquema del diseño:



En donde:

M: Gerencia de Observatorio del Ministerio Publico

V1: Comunicación organizacional

V2: Trabajo en equipo

R: Coeficiente de relación entre las variables

2.2. Operacionalización de Variables

Tabla 1.

Operacionalización de la variable Clima organizacional

Dimensiones	Indicadores	ítems	Escala	Niveles de Rango
Comunicación Ascendentes	Mensajes de funcionarios a superiores	1-7	Nunca Casi nunca	Buena (27-35) Regular (17-26) Mala (7- 16)
Comunicación Descendentes	Mensajes de superiores a funcionarios	8-14	A veces Casi siempre	Buena (27-35) Regular (17-26) Mala (7- 16)
Comunicación Horizontal	Comunicación entre personas del mismo nivel jerárquico.	15-22		Buena (30-40) Regular (19-29) Mala (8 –18)

Fuente: (Palma, 2014)

Tabla 2.

Operacionalización de la variable Trabajo en equipo

Dimensiones	Indicadores	ítems	Escala	Niveles e Rango
Liderazgo	Dirección Dialogo	1-6		Buena (23-30) Regular (14-22) Mala (6- 13)
Metas	Finalidad Propósito	7-8	Nunca Casi nunca A veces Casi siempre	Buena (16-20) Regular (10-15) Mala (4- 9)
Respeto, compromiso y lealtad	Respeto entre miembros del equipo Compromiso entre miembros	11-17		Buena (23-30) Regular (14-22) Mala (6- 13)

	del equipo lealtad entre los miembros del equipo		
Comunicación	Información	18-21	Buena (26-35) Regular (16-25) Mala (7- 15)
Pensamiento positivo y reconocimiento	Nuevas ideas, motivación, gratificación y reconocimiento	22-28	Buena (30-40) Regular (19-29) Mala (8- 16)

Fuente: Palma (2014).

2.3. Población y muestra

Población

Esta investigación se consideró un total de 50 trabajadores de la Gerencia del Observatorio Criminalidad del Ministerio Público, Lima.

Muestra

Para la determinación de la muestra se empleó el muestreo no probabilístico, ya que se orienta hacer un procedimiento que se considera que no es su totalidad mecánico y tampoco se usa fórmulas de probabilidad, sino que depende del proceso de toma de decisiones de autor o autores como tal (Hernández, Fernández y Baptista, 2014). Por lo tanto, se considera al total de la población como muestra censal.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas

Se consideró como técnica a dos encuestas que permitieron recabar información necesaria con el propósito de investigación, tanto para la variable Comunicación organizacional y para la variable Trabajo en equipo.

Instrumentos

Para la investigación se empleó como instrumento de recolección de datos, el cuestionario que viene hacer un conjunto de preguntas que tienen relación con cada una de las variables para medirlas a través de la opinión de los sujetos a los cuales se les ha aplicado dicho instrumento (Hernández, Fernández y Baptista, 20014).

Descripción de los instrumentos:

Primer Instrumento

Nombre: Cuestionario de comunicación organizacional.

Autor: Palma Lucho Gissela Milagros.

Objetivo: Determinar nivel de la comunicación organizacional de los trabajadores del Ministerio Público.

Lugar de aplicación: Gerencia de Observatorio de Criminalidad del Ministerio Público – 2019.

Forma de aplicación: Directa Duración de la Aplicación: 20 a 30 minutos

Descripción del instrumento: El instrumento estuvo constituido por tres dimensiones y hace un total de 22 ítems.

Segundo Instrumento

Nombre: Cuestionario de trabajo en equipo.

Autor: Palma Lucho Gissela Milagros

Objetivo: Determinar nivel trabajo en equipo de los trabajadores del Ministerio Público.

Lugar de aplicación: Gerencia de Observatorio de Criminalidad del Ministerio Público – 2019.

Forma de aplicación: Directa

Duración de la Aplicación: 20 a 30 minutos

Descripción del instrumento: El instrumento estuvo constituido por cinco dimensiones y hace un total de 28 ítems.

Tabla 3.

Niveles de la variable comunicación organizacional

Niveles	Comunicación ascendente	Comunicación descendente	Comunicación horizontal
Buena	(27-35)	(27-35)	(30-40)
Regular	(17-26)	(17-26)	(19-29)
Mala	(7- 16)	(7- 16)	(8 –18)

Fuente: Base de datos

Tabla 4.

Niveles para la variable trabajo en equipo

Niveles	Liderazgo	Metas específicas	Respeto	Comunicación	Pensamiento Positivo
Buena	(23-30)	(16-20)	(27-35)	(16-20)	(27-35)
Regular	(14-22)	(10-15)	(17-26)	(10-15)	(17-26)
Mala	(6- 13)	(4- 9)	(7- 16)	(4- 9)	(7- 16)

Fuente: Base de datos

Validez

Para el estudio se procedió a validar el instrumento a través del Juicio de expertos. Sometiéndose a una evaluación de juicios de investigadores cada uno de los instrumentos a fin de conseguir su validación, de tal manera este respaldada y fortalecida dicho instrumento para medir las variables estudiadas (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

Tabla 5.

Validación de Instrumento Comunicación organizacional

	Experto	Suficiencia	Aplicable
Dr. Johnny Félix Farfán Pimentel		Si	Si
Mgtr. Gisela Edith Rivero Arellano		Si	Si
Mgtr. Karlo Ginno Quiñones Castillo		Si	Si

.Fuente: Certificado de validación

Tabla 6.

Validación del instrumento de Trabajo en equipo

	Experto	Suficiencia	Aplicable
Dr. Johnny Félix Farfán Pimentel		Si	Si
Mgtr. Rivero Arellano Gisela		Si	Si
Mgtr. Quiñones Castillo Karlo Ginno		Si	Si

Fuente: Certificado de validación

Confiabilidad

En la investigación sobre las variables estudiadas se logró establecer el nivel de confiabilidad del instrumento para recolectar los datos a través del Alfa de Cronbach. En ese sentido, el instrumento para recoger datos (cuestionario) con puntuación Alfa de Cronbach $> 0,7$ se considera aceptable, dando como resultado lo siguiente:

Tabla 7.

Fiabilidad de Comunicación organizacional

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,800	22

Fuente: Base de datos

Tabla 8.

Fiabilidad de Trabajo en equipo

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,925	28

Fuente: Base de datos

2.5. Métodos de análisis de datos

Para llevar a cabo el análisis de los datos, se procedió primeramente a aplicar los cuestionarios a los 50 funcionarios de la Gerencia de Observatorio de Criminalidad del Ministerio Público a fin de recolectar la información de las variables Comunicación organizacional y Trabajo en equipo. Luego se procedió a tabulación de los datos mediante el programa estadístico SPSS de la versión en español 20.0 a fin de obtener los resultados correspondientes a la investigación, que fueron establecidos en tablas y gráficos con su

debida interpretación según los objetivos e hipótesis del estudio realizado para luego realizar las conclusiones y recomendaciones de la investigación.

2.6. Aspectos éticos.

Se tomaron en cuenta los siguientes aspectos éticos en relación al tipo de investigación realizada de carácter reservado, lugar de estudio y las personas objetos de estudio: i) mantener en reserva la identificación y datos personales de los encuestados, ii) no llevar registro fotográfico, ni escrito u otros de los encuestados y de los lugares visitados, iii) respeto por los encuestados antes, durante y después de las entrevistas, iv) respecto a las referencias que forman parte del presente estudio y v) proteger los datos obtenidos de manipulación indebida.

III. Resultados

3.1. Análisis descriptivo

Para el análisis de los resultados descriptivos, se presentarán los resultados de las variables: Comunicación organizacional y Trabajo en equipo, en base al promedio de puntuaciones obtenidas de los trabajadores de la Gerencia del Observatorio Criminalidad del Ministerio Público.

Variable 1: Comunicación organizacional

Tabla 9.

Evaluación de la variable comunicación organizacional

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Mala	1	2,0	2,0	2,0
Regular	25	50,0	50,0	52,0
Buena	24	48,0	48,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

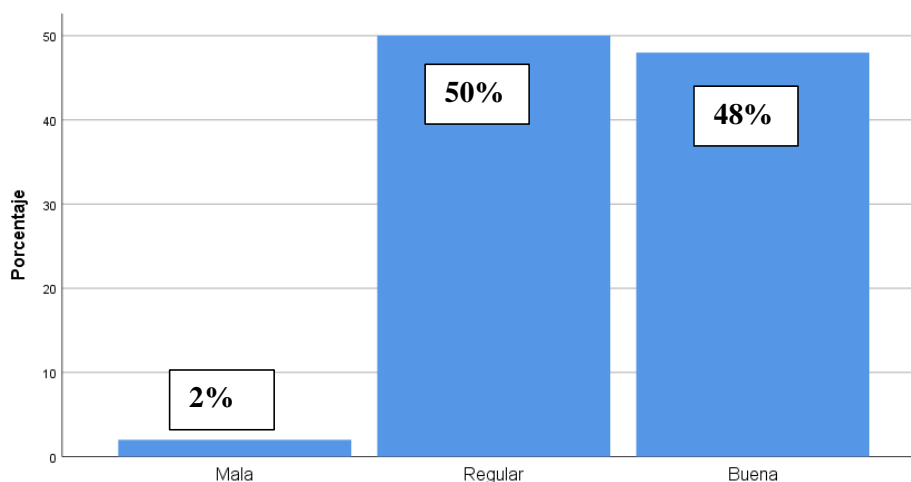


Figura 1. Evaluación de la variable comunicación organizacional

Interpretación:

En la tabla 9 y figura 1, se muestran los resultados de las encuestas realizadas al 100%, de ello el 2% de los encuestados de la muestra, manifestaron mala para la variable de

estudio, el 50% de los encuestados de la muestra, señalaron regular, para la variable de estudio y un 48% planteo es buena, para la variable de estudio, Resultando el nivel de percepción regular, respecto de la variable comunicación organizacional entre los funcionarios públicos encuestados.

Tabla 10.

Evaluación de la dimensión comunicación ascendente

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Bajo	2	4,0	4,0	4,0
regular	25	50,0	50,0	54,0
Bueno	23	46,0	46,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos

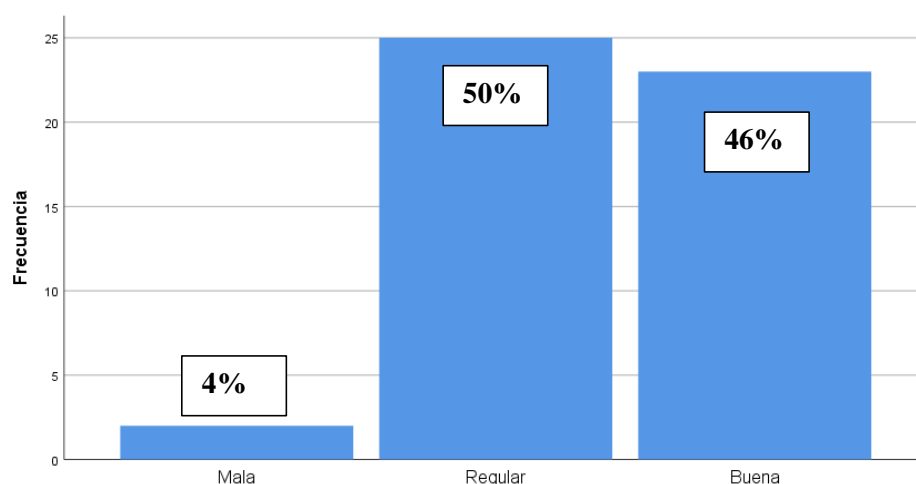


Figura 2. Evaluación de la dimensión comunicación ascendente

Interpretación:

En la tabla 10 y figura 2, se visualizan los resultados de las encuestas realizadas al 100%, de ello el 4% de los encuestados de la muestra, indicaron un nivel de importancia mala para la dimensión de la variable de estudio, el 50% de los encuestados de la muestra, plasmaron un nivel de importancia regular para la dimensión de la variable de estudio y el 46% de los encuestados de la muestra, manifestaron un nivel de importancia buena para la dimensión de la variable de estudio.

Como se observa como resultando que el nivel de percepción fue regular, respecto de la dimensión comunicación ascendente de la variable comunicación organizacional entre los funcionarios públicos encuestados.

Tabla 11.

Evaluación de la dimensión comunicación descendente

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	2	4,0	4,0	4,0
	regular	25	50,0	50,0	54,0
	Buena	23	46,0	46,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos

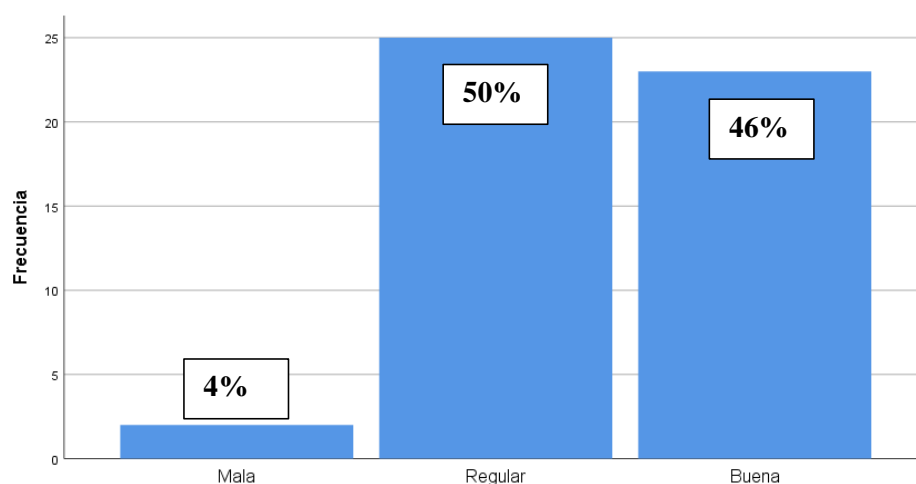


Figura 3. Evaluación de la dimensión comunicación descendente

Interpretación:

En la tabla 11 y figura 3, se observan los resultados de las encuestas realizadas al 100%, de ello el 4% de los encuestados, manifestaron un nivel de importancia mala para la dimensión de la variable de estudio, el 50% de los funcionarios públicos de la muestra, plasmaron un nivel de importancia regular para la dimensión de la variable de estudio y el 46% de los encuestados de la muestra, manifestaron un nivel de importancia buena para la dimensión de la variable de estudio. Como se visualiza como resultando que el

nivel de percepción fue regular, respecto de la dimensión comunicación descendente de la variable comunicación organizacional de los encuestados.

Tabla 12.

Evaluación de la dimensión comunicación horizontal

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Mala	14	28,0	28,0	28,0
	Regular	30	60,0	60,0	88,0
	Buena	6	12,0	12,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos

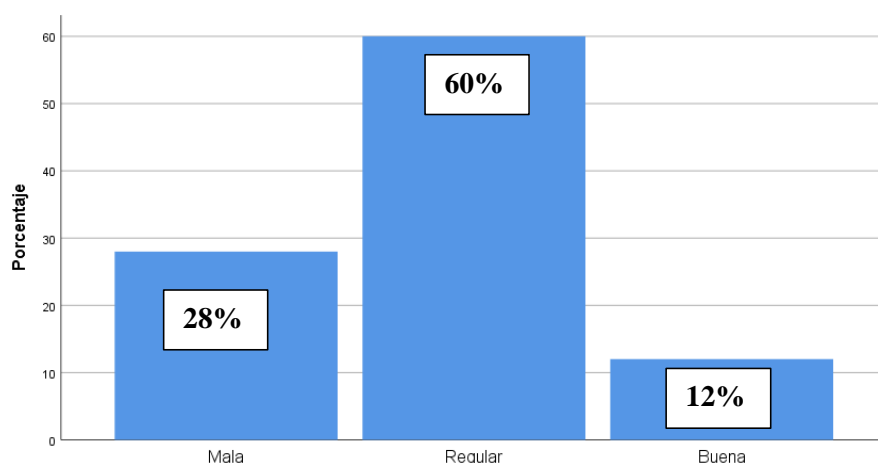


Figura 4. Evaluación de la dimensión comunicación horizontal

Interpretación:

En la tabla 12 y figura 4, los resultados de las encuestas realizadas al 100%, de ello el 28% de los encuestados de la muestra, indicaron un nivel de importancia mala para la dimensión de la variable de estudio, el 60% de los encuestados de la muestra, plasmaron un nivel de importancia regular para la dimensión de la variable de estudio y el 12% de los encuestados de la muestra, manifestaron un nivel de importancia buena para la dimensión de la variable de estudio. Como se observa como resultando que el nivel de percepción fue regular, respecto de la dimensión comunicación ascendente de la variable comunicación horizontal entre los funcionarios públicos encuestados.

Tabla 13.

Valor de las medias de las dimensiones de la variable comunicación organizacional

.	N	Media
Comunicación Ascendente	50	24,9000
Comunicación Descendente	50	24,2400
Comunicación Horizontal	50	30,0200

Fuente: Base de datos

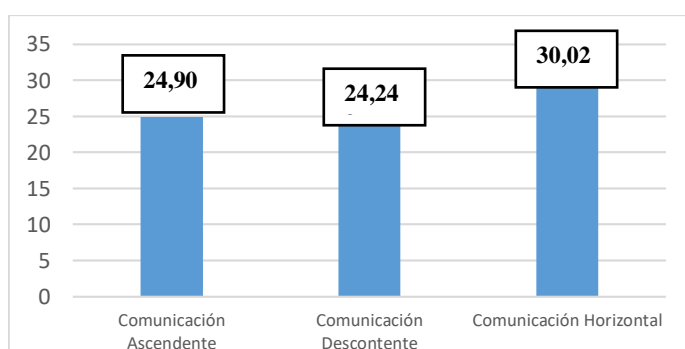


Figura 5. Valor de las medias de las dimensiones de la variable comunicación organizacional

Interpretación

Como se observa en la tabla 13 y la figura 5, los trabajadores de Gerencia del Observatorio Criminalidad del Ministerio Público manifestaron que la comunicación ascendente es regular, ya que en promedio obtuvo 24,90, así mismo se puede observar que la comunicación descendente es regular, ya que obtuvo una media de 24,34 y por último la comunicación horizontal es buena, ya que tuvo en promedio 30,02.

Variable 2: Trabajo en equipo

Tabla 14.

Evaluación de la Variable Trabajo en equipo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Mala	1	2,0	2,0	2,0
	Regular	9	18,0	18,0	20,0
	Buena	40	80,0	80,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos

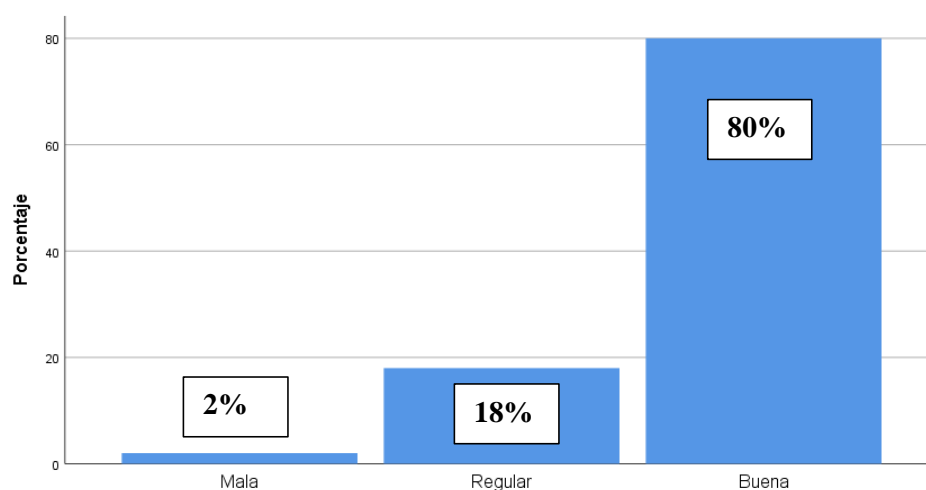


Figura 6. Evaluación de la variable Trabajo en equipo

Interpretación:

En la tabla 14 y figura 6, se observa los resultados de las encuestas realizadas al 100%, de ello el 2% de los encuestados de la muestra, indicaron mala para la variable de estudio, el 18% de los encuestados de la muestra, señalaron regular, para la variable de estudio y un 80% señaló es buena, para la variable de estudio, Resultando el nivel de percepción fue buena, respecto de la variable trabajo en equipo entre los funcionarios públicos encuestados.

Tabla 15.

Evaluación de la dimensión Liderazgo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Mala	2	4,0	4,0	4,0
Regular	38	76,0	76,0	80,0
Buena	10	20,0	20,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos

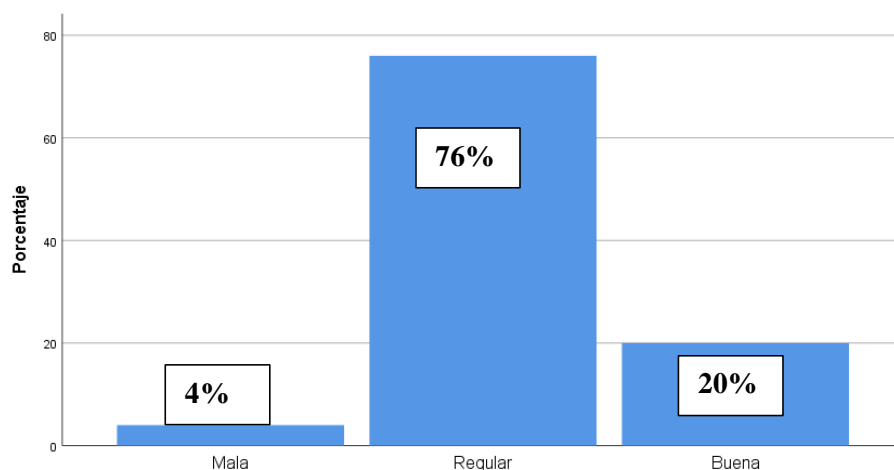


Figura 7. Evaluación de la dimensión liderazgo

Interpretación:

En la tabla 15 y figura 7, se observa que los resultados de las encuestas realizadas al 100%, de ello el 4% de los encuestados de la muestra, indicaron un nivel de importancia mala para la dimensión de la variable de estudio, el 76% de los encuestados de la muestra, plasmaron un nivel de importancia regular para la dimensión de la variable de estudio y el 20% de los encuestados de la muestra, manifestaron un nivel de importancia buena para la dimensión de la variable de estudio. Como se observa como resultando que el nivel de percepción fue regular, respecto de la dimensión liderazgo de la variable trabajo en equipo entre los funcionarios públicos encuestados.

Tabla 16.

Evaluación de la dimensión metas específicas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Mala	15	30,0	30,0	30,0
	Regular	24	48,0	48,0	78,0
	Buena	11	22,0	22,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

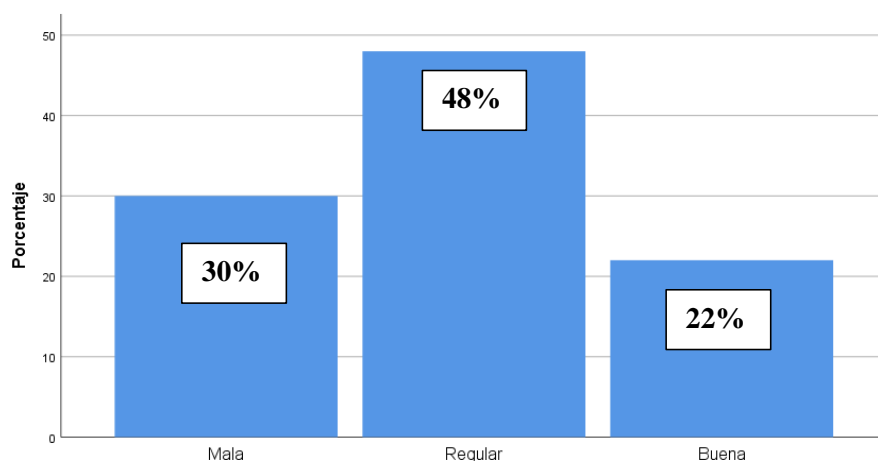


Figura 8. Evaluación de la dimensión metas específicas

Interpretación:

En la tabla 16 y figura 8, se muestra que los resultados de las encuestas realizadas al 100%, de ello el 30% de los encuestados de la muestra, señalaron un nivel de importancia mala para la dimensión de la variable de estudio, el 48% de los encuestados de la muestra, indicaron un nivel de importancia regular para la dimensión de la variable de estudio y el 22% de los encuestados de la muestra, manifestaron un nivel de importancia buena para la dimensión de la variable de estudio. Como se observa como resultando que el nivel de percepción fue regular, respecto de la dimensión metas específicas del variable trabajo en equipo entre los funcionarios públicos encuestados.

Tabla 17 Evaluación de la dimensión respeto

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Mala	1	2,0	2,0	2,0
	Regular	16	32,0	32,0	34,0
	Buena	33	66,0	66,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos

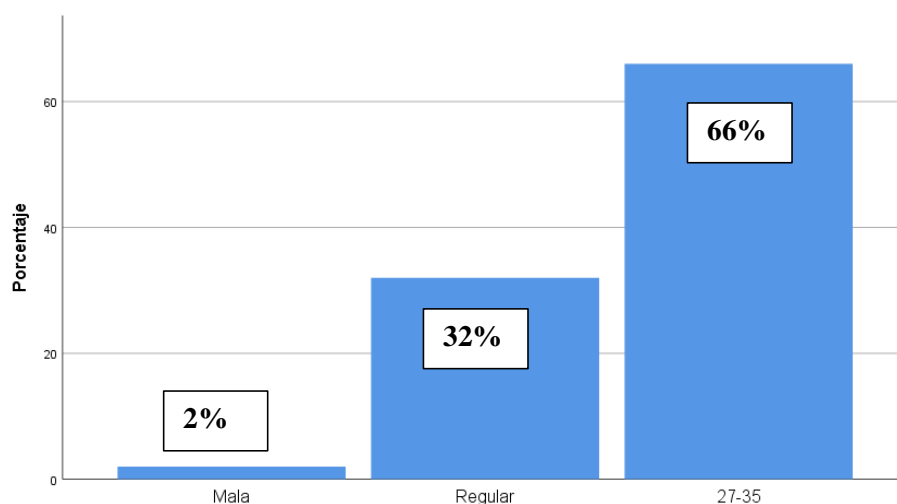


Figura 9. Evaluación de la dimensión respeto

Interpretación:

En la tabla 17 y figura 9, se evidencia que los resultados de las encuestas realizadas al 100%, de ello el 2% de los encuestados de la muestra, manifestaron un nivel de importancia mala para la dimensión de la variable de estudio, el 32% de los encuestados de la muestra, indicaron un nivel de importancia regular para la dimensión de la variable de estudio y el 66% de los encuestados de la muestra, señalaron un nivel de importancia buena para la dimensión de la variable de estudio. Como se observa como resultando que el nivel de percepción fue buena, respecto de la dimensión respeto del variable trabajo en equipo entre los funcionarios públicos encuestados.

Tabla 18.

Evaluación de la dimensión comunicación

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Mala	2	4,0	4,0	4,0
Regular	48	96,0	96,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos

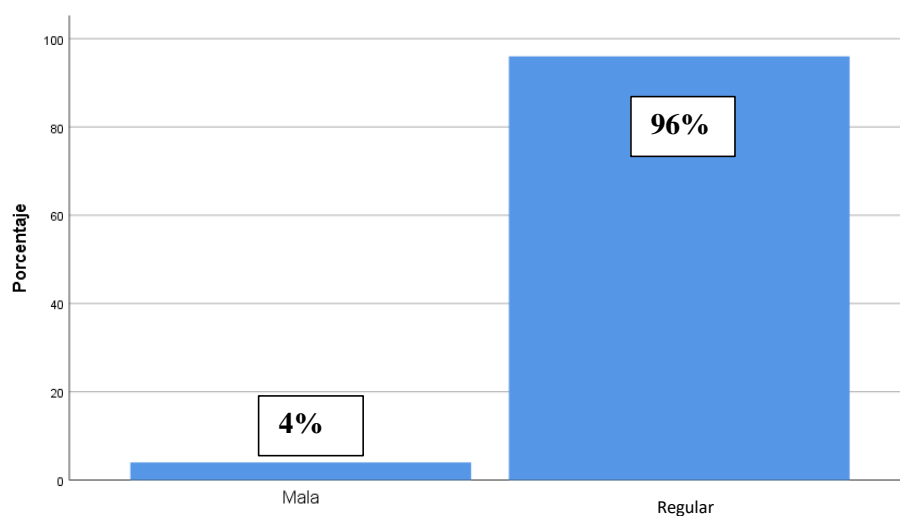


Figura 10. Evaluación de la dimensión comunicación

Interpretación:

En la tabla 18 y figura 10, se observa que los resultados de las encuestas realizadas al 100%, de ello el 4% de los encuestados de la muestra, manifestaron un nivel de importancia mala para la dimensión de la variable de estudio y el 96% de los encuestados de la muestra, señalaron un nivel de importancia buena para la dimensión de la variable de estudio. Como se observa como resultando que el nivel de percepción fue regular, respecto de la dimensión comunicación del variable trabajo en equipo entre los funcionarios públicos encuestados.

Tabla 19.

Evaluación de la dimensión pensamiento positivo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Mala	2	4,0	4,0	4,0
Regular	12	24,0	24,0	28,0
Buena	36	72,0	72,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos

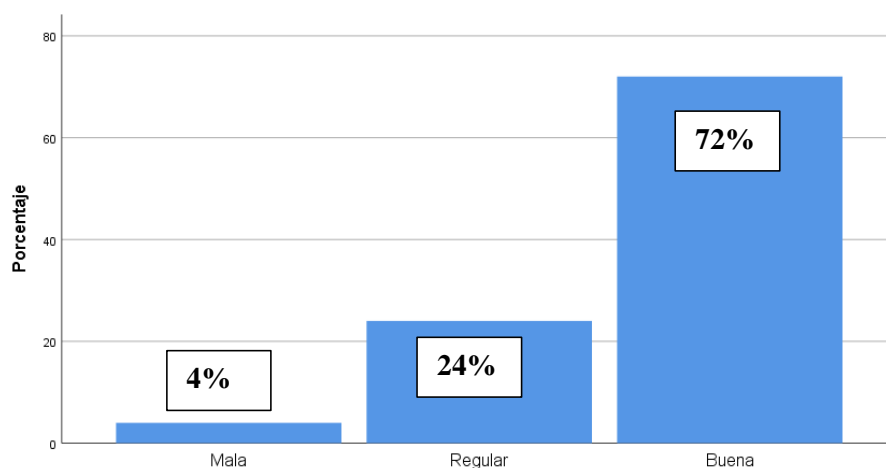


Figura 11. Evaluación de la dimensión pensamiento positivo

Interpretación:

En la tabla 19 y figura 11, se muestra que los resultados de las encuestas realizadas al 100%, de ello el 4% de los encuestados de la muestra, señalaron un nivel de importancia mala para la dimensión de la variable de estudio, el 24% de los encuestados de la muestra, indicaron un nivel de importancia regular para la dimensión de la variable de estudio y el 72% de los encuestados de la muestra, manifestaron un nivel de importancia buena para la dimensión de la variable de estudio. Como se observa como resultando que el nivel de percepción fue buena, respecto de la dimensión pensamiento positivo del variable trabajo en equipo entre los funcionarios públicos encuestados.

Tabla 20.

Medias de las dimensiones de la variable trabajo en equipo

	N	Media
Liderazgo	50	18,5800
Metas específicas	50	15,3400
Respeto	50	31,6000
Comunicación	50	18,7200
Pensamiento Positivo	50	32,7400

Fuente: Base de datos

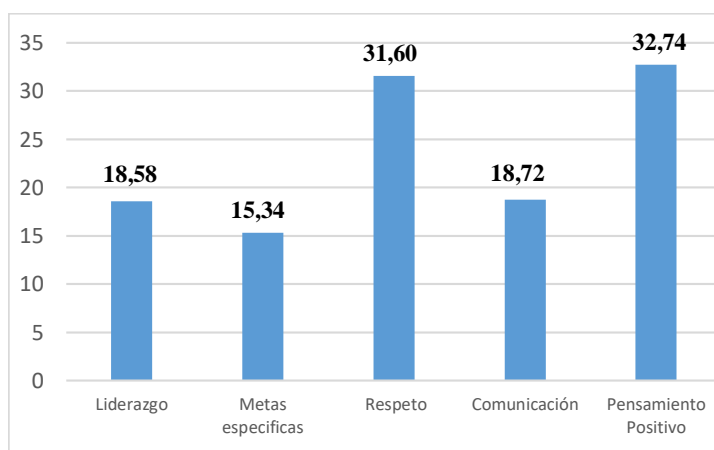


Figura 12. Medias de las dimensiones de la variable trabajo en equipo

En la figura 12, los trabajadores de Gerencia del Observatorio Criminalidad del Ministerio Público manifestaron que el liderazgo es regular, ya que obtuvo un promedio de 18,58, en lo que respecta a metas específicas regular, ya que obtuvo una media de 15,34, así mismo respeto es considerado como bueno, ya que obtuvo un promedio 31,60, en lo que respecta a comunicación la misma es regular, ya que el promedio obtenido fue de 18,72, por último el pensamiento positivo es bueno ya que la media obtenida fue de 32,74.

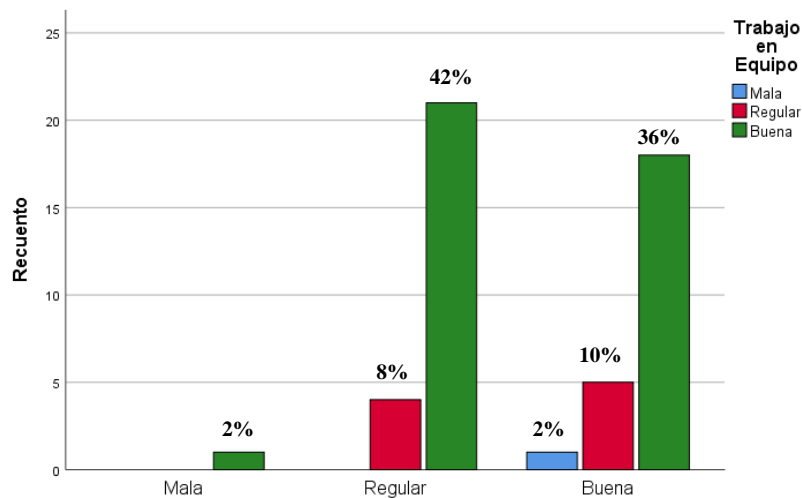
3.2 Tablas cruzadas

Tabla 21.

*Tabla cruzada de la variable comunicación organizacional * variable trabajo en equipo*

			Trabajo en Equipo			
			Mala	Regular	Buena	Total
Comunicación organizacional	Mala	Recuento	0	0	1	1
		% del total	0,0%	0,0%	2,0%	2,0%
	Regular	Recuento	0	4	21	25
		% del total	0,0%	8,0%	42,0%	50,0%
	Buena	Recuento	1	5	18	24
		% del total	2,0%	10,0%	36,0%	48,0%
Total		Recuento	1	9	40	50
		% del total	2,0%	18,0%	80,0%	100,0%

Fuente: Base de datos



*Figura 13. Contingencia de la variable comunicación organizacional * variable trabajo en equipo*

Interpretación:

De la tabla 21 y figura 13, se muestran los siguientes resultados: Primero se observó para un nivel de tendencia mala en la variable de comunicación organizacional un 2% nivel de tendencia buena de la variable trabajo en equipo. Segundo se observó para un nivel de tendencia regular en la variable de comunicación organizacional un 8% una tendencia regular y un 42% con una tendencia buena de la variable trabajo en equipo. Tercero para

un nivel de tendencia buena en la variable de comunicación organizacional un 2% nivel de tendencia mala, un 10% nivel de tendencia regular y 36% nivel de tendencia buena de la variable trabajo en equipo

Tabla 22.

*Tabla cruzada dimensión comunicación ascendente * trabajo en equipo*

			Trabajo en Equipo			
			Mala	Regular	Buena	Total
Comunicación ascendente	Mala	Recuento	0	0	2	2
		% del total	0,0%	0,0%	4,0%	4,0%
	Regular	Recuento	1	4	20	25
		% del total	2,0%	8,0%	40,0%	50,0%
	Buena	Recuento	0	5	18	23
		% del total	0,0%	10,0%	36,0%	46,0%
Total		Recuento	1	9	40	50
		% del total	2,0%	18,0%	80,0%	100,0%

Fuente: Base de datos

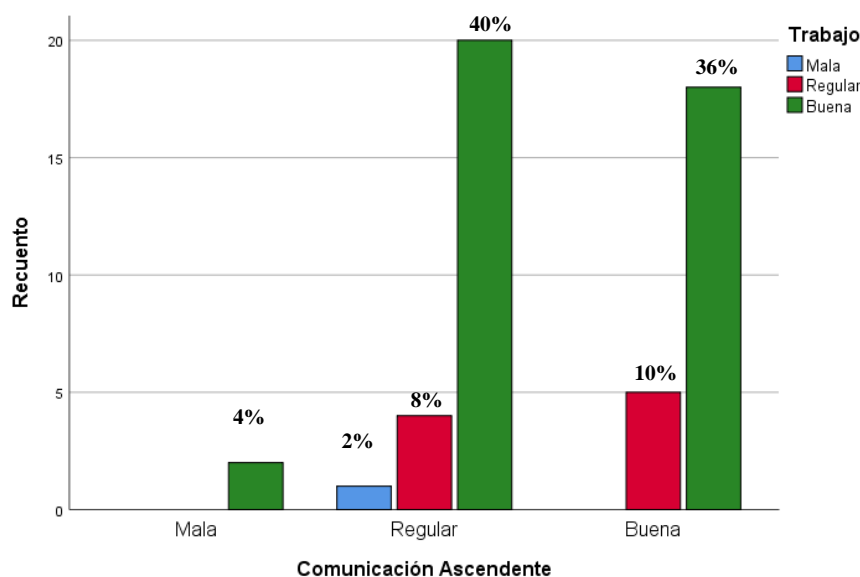


Figura 14. Contingencia dimensión comunicación ascendente * trabajo en equipo

Interpretación:

De la tabla 22 y figura 14, se muestran los siguientes resultados: Primero se observó para un nivel de tendencia mala en la dimensión de comunicación ascendente un 4% nivel de tendencia buena de la variable trabajo en equipo. Segundo se observó para un nivel de tendencia regular de la dimensión comunicación ascendente un 2% una

tendencia mala, un 8% con una tendencia regular y un 40% con una tendencia buena de la variable trabajo en equipo. Tercero para un nivel de tendencia buena en la dimensión de comunicación ascendente un 10% nivel de tendencia regular y 36% nivel de tendencia buena de la variable trabajo en equipo.

Tabla 23.

*Tabla cruzada dimensión comunicación descendente * trabajo en equipo*

			Trabajo en Equipo			Total
			Mala	Regular	Buena	
Comunicación descendente	Mala	Recuento	0	0	2	2
		% del total	0,0%	0,0%	4,0%	4,0%
	Regular	Recuento	0	4	21	25
		% del total	0,0%	8,0%	42,0%	50,0%
	Buena	Recuento	1	5	17	23
		% del total	2,0%	10,0%	34,0%	46,0%
Total		Recuento	1	9	40	50
		% del total	2,0%	18,0%	80,0%	100,0%

Fuente: Base de datos

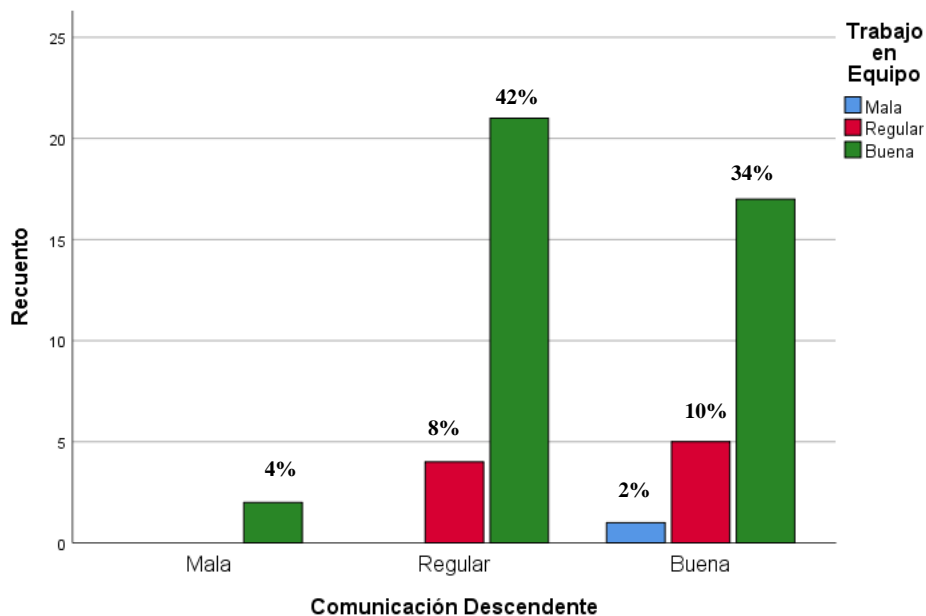


Figura 15. Contingencia dimensión comunicación descendente * trabajo en equipo

Interpretación:

De la tabla 23 y figura 15, se muestran los siguientes resultados: Primero se observó para un nivel de tendencia mala en la dimensión de comunicación descendente un 4% nivel de tendencia buena de la variable trabajo en equipo. Segundo se observó para un nivel de tendencia regular de la dimensión comunicación descendente un 8% con una tendencia regular y un 42% con una tendencia buena de la variable trabajo en equipo. Tercero para un nivel de tendencia buena en la dimensión de comunicación descendente un 2% un nivel malo, un 10% nivel de tendencia regular y 34% nivel de tendencia buena de la variable trabajo en equipo.

Tabla 24.

*Tabla cruzada dimensión comunicación horizontal * trabajo en equipo*

			Trabajo en Equipo			
			Mala	Regular	Buena	Total
Comunicación horizontal	Mala	Recuento	0	3	11	14
		% del total	0,0%	6,0%	22,0%	28,0%
	Regular	Recuento	0	4	26	30
		% del total	0,0%	8,0%	52,0%	60,0%
	Buena	Recuento	1	2	3	6
		% del total	2,0%	4,0%	6,0%	12,0%
Total	Recuento	1	9	40	50	
	% del total	2,0%	18,0%	80,0%	100,0%	

Fuente: Base de datos

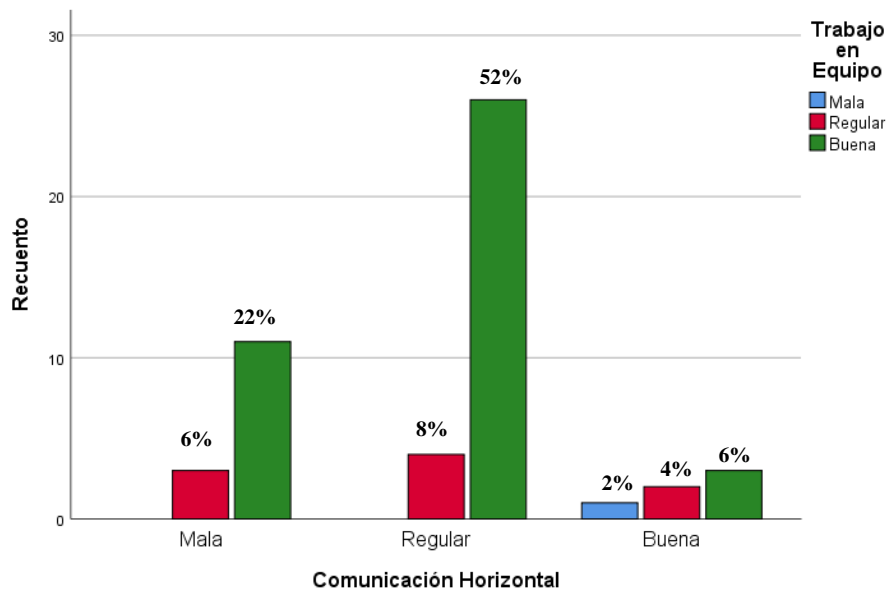


Figura 16. Contingencia dimensión comunicación horizontal * trabajo en equipo

Interpretación:

De la tabla 24 y figura 16, se muestran los siguientes resultados: Primero se observó para un nivel de tendencia mala en la dimensión de comunicación horizontal un 6% nivel de tendencia regular y un 22% nivel de tendencia buena de la variable trabajo en equipo. Segundo se observó para un nivel de tendencia regular de la dimensión comunicación horizontal un 8% con una tendencia regular y un 52% con una tendencia buena de la variable trabajo en equipo. Tercero para un nivel de tendencia buena en la dimensión de comunicación horizontal un 2% nivel de tendencia mala, un 4% de tendencia regular y 6% nivel de tendencia buena de la variable trabajo en equipo.

3.3 Análisis Inferencial

Prueba de normalidad

Ho: Las variables comunicación organizacional y trabajo en equipo siguen una distribución normal

Ha: Las variables comunicación organizacional y trabajo en equipo no siguen una distribución normal

Tabla 25.

Prueba de normalidad

Variables	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Comunicación Organizacional	,214	50	,000
Trabajo en Equipo	,176	50	,001

a. Corrección de significación de Lilliefors

Interpretación

Según la tabla 25, se observa que las variables Comunicación organizacional y Trabajo en equipo no siguen una distribución normal, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. En virtud de lo sucedido se procedió a realizar la correlación de la hipótesis general mediante el coeficiente de correlación de Spearman.

Hipótesis general

H₀: No existe relación significativa entre la comunicación organizacional y el trabajo en equipo de los funcionarios de la Gerencia de Observatorio de Criminalidad del Ministerio Público.

H_A: Existe relación significativa entre la comunicación organizacional y el trabajo en equipo de los funcionarios de la Gerencia de Observatorio de Criminalidad del Ministerio Público.

Regla de decisión;

Si Valor $p > 0.01$, se acepta la Hipótesis Nula (H₀)

Si Valor $p < 0.01$, se rechaza la Hipótesis Nula (H₀). Y, se acepta H_A

Tabla 26

Grado de correlación entre Comunicación organizacional y Trabajo en equipo

			Comunicación organizacional	Trabajo en equipo
Rho de Spearman	Comunicación horizontal	Coeficiente de correlación	1,000	,020**
		Sig. (bilateral)	.	,891
		N	50	50
	Trabajo en equipo	Coeficiente de correlación	,020**	1,000
		Sig. (bilateral)	,891	.
		N	50	50

De los resultados obtenidos en la tabla 26, se puede inferir que no existe una relación significativa entre la comunicación organizacional y el trabajo en equipo de los funcionarios de la Gerencia de Observatorio de Criminalidad del Ministerio Público (sig. bilateral = .891 > .01; rho = .020**). Por lo tanto, se acepta la hipótesis nula.

Hipótesis específica 1

Ho: No existe relación significativa entre la comunicación descendente y el trabajo en equipo de los funcionarios Gerencia de Observatorio de Criminalidad del Ministerio Público.

Ha: Existe relación significativa entre la comunicación descendente y el trabajo en equipo de los funcionarios Gerencia de Observatorio de Criminalidad del Ministerio Público.

Tabla 27.

Correlación entre Comunicación descendente y Trabajo en equipo

			Comunicación descendente	Trabajo en equipo
Rho de Spearman	Comunicación horizontal	Coeficiente de correlación	1,000	,069
		Sig. (bilateral)	.	,635
		N	50	50
	Trabajo en Equipo	Coeficiente de correlación	,069	1,000
		Sig. (bilateral)	,635	.
		N	50	50

De los resultados obtenidos en la tabla 27, se puede inferir que no existe una relación significativa entre la comunicación descendente y trabajo en equipo de los funcionarios

de la Gerencia de Observatorio de Criminalidad del Ministerio Público (sig. bilateral = .634 > .01; Rho = .069**). Por lo tanto, se acepta la hipótesis nula.

Hipótesis específica 2

Ho: No existe relación significativa entre la comunicación ascendente y el trabajo en equipo de los funcionarios Gerencia de Observatorio de Criminalidad del Ministerio Público.

Ha: Existe relación significativa entre la comunicación ascendente y el trabajo en equipo de los funcionarios Gerencia de Observatorio de Criminalidad del Ministerio Público.

Tabla 28.

Correlación entre Comunicación ascendente y Trabajo en equipo

			Comunicación ascendente	Trabajo en equipo
Rho de Spearman	Comunicación horizontal	Coeficiente de correlación	1,000	,084
		Sig. (bilateral)	.	,562
		N	50	50
	Trabajo en equipo	Coeficiente de correlación	,084	1,000
		Sig. (bilateral)	,562	.
		N	50	50

De los resultados obtenidos en la tabla 28, se puede inferir que no existe una relación significativa entre la comunicación ascendente y trabajo en equipo de los funcionarios de la Gerencia de Observatorio de Criminalidad del Ministerio Público (sig. bilateral = .562 > .01; Rho = .084**). Por lo tanto, se acepta la hipótesis nula.

Hipótesis específica 3

Ho: No existe relación significativa entre la comunicación horizontal y el trabajo en equipo de los funcionarios de la Gerencia de Observatorio de Criminalidad del Ministerio Público.

Ha: Existe relación significativa entre la comunicación horizontal y el trabajo en equipo de los funcionarios de la Gerencia de Observatorio de Criminalidad del Ministerio Público.

Tabla 29.

Correlación entre Comunicación horizontal y Trabajo en equipo

			Comunicación horizontal	Trabajo en equipo
Rho de Spearman	Comunicación horizontal	Coeficiente de correlación	1,000	,138
		Sig. (bilateral)	.	,338
		N	50	50
	Trabajo en Equipo	Coeficiente de correlación	,138	1,000
		Sig. (bilateral)	,338	.
		N	50	50

En la tabla 29, se puede observar que no existe una relación significativa entre la comunicación horizontal y trabajo en equipo de los funcionarios de la Gerencia de Observatorio de Criminalidad del Ministerio Público (sig. bilateral = .338 > .01; Rho = .138**). Por lo tanto, se acepta la hipótesis nula.

IV. Discusión

Para seguir trabajando con los objetivos planteados en esta investigación, a continuación, se mostrarán las diversas discusiones sobre la variable de la comunicación organizacional y trabajo en equipo, enfocadas en la Gerencia de Observatorio de Criminalidad del Ministerio Público del Perú, para esto se utilizó la triangulación de la información, tomando para esto los resultados, sus bases teóricas, antecedentes de estudios previos y la percepción del investigador.

Iniciaremos diciendo que para el abordaje de la comunicación organizacional en la Gerencia de Observatorio de Criminalidad se abordó mediante la comunicación ascendente, descendente y horizontal.

Para la primera que fue la comunicación ascendente, según Chiavenato (2015) señaló que la comunicación ascendente está enfocada en la mensajería que el personal puede enviar a sus las personas que ocupan el lugar como jefe dentro de la compañía, es decir un sistema de comunicación que incita al personal en la parte inferior de la jerarquía de una compañía a transmitirle información a los que están por encima de ellos. En esta investigación resultó que dicha comunicación fue regular, lo que demuestra que el personal de esta institución considera que no están enviando de manera correcta la información, lo que se presume que el flujo de información no es total, lo que da a pensar que los jefes no están observando en su totalidad todos los casos, esto puede estar originando que la toma de decisión no sea la correcta.

En cuanto a la segunda dimensión está la comunicación descendente, que según la tabla 13, muestra que este tipo de comunicación esta regular. Esto demuestra que no se están llevando a cabo de manera correcta el envío de la información de los jefes hacia sus subordinados y esto está en contradicción en lo que planteó Keyton (2017) la comunicación descendente se puede decir que está orientada a los mensajes que transitan desde los niveles superiores hacia los niveles inferiores. Este tipo de comunicación que circula por este canal es de carácter informativo, instructivo, entre otros. En virtud de esto es necesario revisar desde la plana gerencial que aspectos están fallando que la comunicación no está siendo considerada buena. Pero para la investigación de Zoltan (2018) resultó que la comunicación descendente es buena, ya que los jefes están en constante interrelación con sus subordinados, esto sería interesante llevar esta experiencia para la Gerencia Observatorio del Ministerio público a fin de que los jefes y subordinados puedan subsanar este aspecto.

Por otro lado la tabla 13 muestra que la comunicación horizontal es buena, ya que tuvo en promedio 30,02, esto permite visualizar que entre los mismos trabajadores la comunicación se lleva de manera óptima, demostrando que si se cumple lo planteado por Lacasa (2011); Miranda y Pastor (2015); Jiménez (2017) cuando la definieron que este tipo se da cuando los trabajadores pertenecientes a un mismo nivel jerárquico transmiten información dentro de ese nivel, lo que permite visualizar que si son eficaz en este tipo de comunicación los trabajadores de la institución en estudio y a su vez se pudo comparar con el estudio realizado por Rodas (2017), donde también la comunicación horizontal de dichos trabajadores fue muy alta, en este caso se puede terminar que están en sintonía la teoría y la práctica,

Por lo tanto, la variable de la comunicación organizacional vista a través de estas dimensiones, permitieron entender que para esta institución requieren ser evaluadas la tanto la comunicación ascendente y descendente, porque según este estudio ambas salieron regular.

Para la otra variable estudiada que fue el trabajo en equipo, como se observa en la tabla 20, los trabajadores de Gerencia del Observatorio Criminalidad del Ministerio Público manifestaron que el liderazgo es regular, ya que obtuvo un promedio de 18,58; que evidencia que los trabajadores observaban que hay mejorar este aspecto y más aún según lo planteado por Stucchi (2007). Como la influencia interpersonal que se puede ejercer en una situación determinada, dirigida mediante la comunicación humana con el fin de conseguir determinados objetivos. Si comparamos los resultados del estudio con la teoría, se observa que los jefes y subordinados deben estar presentando ciertos aspectos de debilidad que se nota que el liderazgo no se da en la totalidad entre los que le corresponde ser líder en la institución.

Para la dimensión de metas específicas, obtuvo una media de 15,34 alcanzando la escala de regular, lo que evidencia que los trabajadores no ven claramente cuales son la metas y por lo tanto no están apoyando lo planteado Zuluaga (2011) que las metas específicas son importantes porque cuantifican lo que debe hacer las personas en una empresa.

Por otro lado la dimensión de respeto obtuvo según la tabla 20, como bueno, ya que obtuvo un promedio 31,60 quedando claro que está en consonó con lo planteado por Reza (2007) que esta dimensión se puede considerar como el respeto entre los miembros del equipo y sus cuerpo de líderes, siendo un aspecto principal para ser considerados como un equipo que busca lograr siempre sus objetivos, donde existirá las ganas de dar

un aporte extra, ya que existe la lealtad y el compromiso con los objetivos trazados, todo esto conlleva puntos positivos para el trabajo en equipo.

Por último, el pensamiento positivo es bueno ya que la media obtenida fue de 32,74, lo que refleja que está acorde con lo planteado por Meneses y Navarro (2015) afirmaron que dicho pensamiento logra que las ideas fluyan de manera libre, donde no se permite que exista una crítica sobre ella. Resultado para este estudio un elemento positivo para el trabajo en equipo.

Visto cada uno de las dimensiones y comparando con la teoría, resulta que existen elementos positivos y negativos entre ellos, que reflejaron de manera impactante sobre la relación entre la variable comunicación organizacional y trabajo en equipo, que según los resultados obtenidos en la tabla 9, se puede inferir que no existe una relación significativa entre la comunicación organizacional y el trabajo en equipo de los funcionarios de la Gerencia de Observatorio de Criminalidad del Ministerio Público (sig. bilateral = .891 > .01; Rho = .020**). Esto demuestra en conclusión que existen muchas fallas que han provocado que dicha relación sea vista de esa manera, pero para el estudio realizado por Escalante (2018) en su investigación si consigue determinar que, si existe una correspondencia muy alta entre la comunicación organizacional y la administración de equipos de trabajo de la empresa Fractalía, donde sus resultados fueron muy diferentes al estudio realizado en la Gerencia Observatorio del Ministerio Publico.

V. Conclusiones

En función del estudio que se llevó a cabo en la Gerencia de Observatorio de Criminalidad del Ministerio Público, se logró conseguir en cada uno de los objetivos específicos lo siguiente:

Primera

El propósito principal del estudio consistió en determinar la relación entre la Comunicación organizacional y el Trabajo en equipo de los funcionarios de la Gerencia de Observatorio de Criminalidad del Ministerio Público. De los resultados obtenidos en la tabla 9, se puede inferir que no existe una relación significativa entre la Comunicación organizacional y el Trabajo en equipo.

Segunda

Con respecto al objetivo específico 1, en cuando a determinar la relación entre la Comunicación ascendente y el Trabajo en equipo de los funcionarios Gerencia de Observatorio de Criminalidad del Ministerio Público, se evidenció que no existe una relación significativa entre la comunicación ascendente y trabajo en equipo de los funcionarios de la Gerencia de Observatorio de Criminalidad del Ministerio Público.

Tercera

Para el objetivo específico 2, que consistió en determinar la relación entre la Comunicación descendente y el Trabajo en equipo de los funcionarios de la Gerencia de Observatorio de Criminalidad del Ministerio Público, que no existe una relación significativa entre la comunicación descendente y trabajo en equipo de los funcionarios de la Gerencia de Observatorio de Criminalidad del Ministerio Público

Cuarta

Con respecto al objetivo específico 3, que consistió en determinar la relación entre la Comunicación horizontal y el Trabajo en equipo en los funcionarios de la Gerencia de Observatorio de Criminalidad del Ministerio Público, se logró evidenciar que no existe una relación significativa entre la comunicación horizontal y trabajo en equipo de los funcionarios de la Gerencia de Observatorio de Criminalidad del Ministerio Público.

VI. Recomendaciones

Vistos los resultados, la discusión y las conclusiones del estudio, se pueden determinar los siguientes aspectos para fortalecer la comunicación organizacional y el trabajo en equipo presente en la Gerencia de Observatorio de Criminalidad del Ministerio Público.

Primera

Se recomienda a los Gerentes y Jefes de áreas de la Gerencia de Observatorio de Criminalidad del Ministerio Público, desarrollar estrategias para mejorar la comunicación ascendente y descendente a fin de que se logren los objetivos de manera eficiente y eficaz.

Segunda

Se recomienda a los Gerentes y jefes de áreas de la Gerencia de Observatorio de Criminalidad del Ministerio Público realizar talleres dirigidas para el personal de la Gerencia a fin de que se mejoren el liderazgo entre jefes y subordinados.

Tercera

Se recomienda a los Gerentes y Jefes de áreas de la Gerencia de Observatorio de Criminalidad del Ministerio Público realizar acciones de mejoramiento en el ámbito comunicacional para mejorar los canales de comunicación entre los trabajadores de la institución.

Cuarta

Se recomienda a los Gerentes y Jefes que deben comunicar al personal de la Gerencia de Observatorio de Criminalidad del Ministerio Público lo que se espera en base de las metas anuales y los compromisos que se cumplan para hacer más transparente la gestión institucional y que el personal se involucre con las actividades pertinentemente.

Quinta

Se recomienda desarrollar un plan comunicacional para sus trabajadores con el fin de minimizar los problemas de información entre todos los niveles de la Gerencia de Observatorio de Criminalidad del Ministerio Público.

Referencias

- Abreu, J. (2014). El método de investigación. Disponible: [http://www.spentamexico.org/v9-n3/A17.9\(3\)195-204.pdf](http://www.spentamexico.org/v9-n3/A17.9(3)195-204.pdf)
- Acosta, H. y Llorens S. (2017). How Organizational Practices Predict Team Work Engagement: The Role of Organizational Trust. *Revista Original Article Universitat Jaume I*, España. Recuperado de: <https://pdfs.semanticscholar.org/6a8a/9939712c2fb9c83cf12d30e61891c2c3c0f2.pdf>.
- Acosta, J. (2011). *Trabajo en Equipo*. Madrid, España: ESIC
- Acuña. (2010). *Motivación y Trabajo en Equipo*. Buenos Aires. Universidad de Buenos Aires.
- Aguilar, M. (2017). La comunicación en las organizaciones para la mejora de la productividad: El uso de los medios como fuente informativa en empresas e instituciones andaluzas. Facultad de Ciencias de la Comunicación Dpto. de Periodismo Universidad de Málaga. España.
- Arias, F. (2012) Proyecto de Investigación. Recuperado de: <https://ebevidencia.com/wp-content/uploads/2014/12/EL-PROYECTO-DE-INVESTIGACION%20C3%93N-6ta-Ed.-FIDIAS-G.-ARIAS.pdf>.
- Balarezo, B (2014). *La comunicación organizacional interna y su incidencia en el desarrollo organizacional de la empresa San Miguel Drive*. Quito, Ecuador: Universidad Tecnológica de Ámbato. Recuperado de: <http://repo.uta.edu.ec/bitstream/handle/123456789/6696/132%20o.e..pdf?sequence=1>
- Bouzon, A. y Oliveira I. (2015). scientific journals on Organizational Communication and their epistemological markings: a comparative study between France and Brazil. *Intercom – RBCC São Paulo*, 38 (1): 129-149. Recuperado de: http://www.scielo.br/pdf/interc/v38n1/en_1809-5844-interc-38-01-0129.pdf.
- Buljac-Samardzic, M., Dekker-van Doorn, C., & Maynard, M. T. (2018). Teamwork and Teamwork Training in Health care: An Integration and a Path Forward.
- Canseco, F. y Ojeda, A. (2016). Comunicación laboral: una propuesta estratégica para facilitar el que hacer de los equipos de trabajo Enseñanza e Investigación en Psicología. *Psicología A.C.* Xalapa, México 21 (2): 183-194 Consejo Nacional para la Enseñanza en Investigación en. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/292/29248181009.pdf>.
- Carrasco, B. (2018). *Dominios del coaching en el trabajo en equipo de los estudiantes del curso taller de producción audiovisual la escuela profesional de ciencias de la comunicación social de la UNA-Puno*. (Tesis de maestría). Recuperado: http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/9009/Carrasco_Laura_Benjamin_Isaac.pdf?sequence=1

- Charry, H. (2018). The management of internal communication and the organizational climate in the sector public. Ministerio de Educación, Unidad de Gestión Educativa Local N° 03 de Lima Metropolitana. *Revista Comuni@cción*. 9 (1): 25-34. Recuperado de: <http://www.scielo.org.pe/pdf/comunica/v9n1/a03v9n1.pdf>.
- Charry, H. (2017). *Gestión de la comunicación interna y su relación con el clima organizacional*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima. Perú. Recuperado de: http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/6743/Charry_ch.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Chiavenato, I. (2015). *Comportamiento organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones*. (3 ed.). México: McGraw-Hill.
- Ciancio, A. (2016). Consecuencias de la mala comunicación interna en una empresa. Recuperado de <http://noticias.universia.pr/practicaseempleo/noticia/2016/12/30/1147984/consecuencias-mala-comunicacion-internaempresa.htm>
- Díaz, S. (2014). *Comunicación organizacional y trabajo en equipo (estudio realizado en una institución de educación superior en la Ciudad de Quetzaltenango)*. (Tesis de grado). Universidad Rafael Landívar. Quetzaltenango. Guatemala. Recuperado de: <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2014/05/43/Diaz-Susana.pdf>
- Escalante, B. (2018). *La comunicación organizacional y la administración de equipos de trabajo de la empresa Fractalia Perú S.A., Lima – 2018*. (Tesis de grado) Universidad Cesar Vallejos. Lima, Perú. Recuperado de: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/23796?show=full>
- Fernández, C. (2014). *La comunicación en las organizaciones*. México: Trillas.
- Formanchuk, A. (2015). *60% de los problemas en una empresa son por mala comunicación*. Buenos Aires: Edición Formanchuk & Asociados. Recuperado de: <http://formanchuk.com.ar/todosignifica/mala-comunicacion/>
- Fuentes C. y Gonzáles L. (2016). *La comunicación organizacional como ventaja competitiva en King Kong Lambayeque fábrica de dulces S.C.R.L*. (Tesis de grado) Universidad Señor de Sipán. Chiclayo. Perú. Recuperado de: <http://repositorio.uss.edu.pe/handle/uss/4578>
- Gierczak, B. (2014). *Métodos de gestión y conceptos para la construcción de ventaja competitiva en empresas*. Polonia: Polish Journal of Sport & Tourism
- Gómez, B. y Benito, C. (2014). Presente de la comunicación organizacional en la pyme española. *Revista Razón y Palabra*. 86(1): 1-24. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=199530728023>
- Grande, M. (2017). Plan de modernización de la biblioteca de la escuela del Ministerio Público. Perú. (Documento digital). Recuperado de: http://sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtualdata/Tesis/Human/grande_am/cap3.pdf.

- Ghaferi A. and Dimick J. (2016). Importance of teamwork, communication and culture on failure-to-rescue in the elderly. Magazine Department of Surgery, Universidad de Michigan. USA.
- Gharaveis, A., Hamilton, D. K., & Pati, D. (2018). The impact of environmental design on teamwork and communication in healthcare facilities: a systematic literature review. *HERD: Health Environments Research & Design Journal*, 11(1), 119-137
- Gómez. A (2007). *La comunicación en las organizaciones para la mejora de la productividad: El uso de los medios como fuente informativa en empresas e instituciones andaluzas.* (Tesis Doctoral) Recuperado de: <http://www.biblioteca.uma.es/bbl/doc/tesisuma/17672697.pdf>.
- Goldhaber, Gerald. *Comunicación Organizacional*. México, DF, Logos Consorcio Editorial, 1977. p.21.
- Hiquisi, A. y Hiquisi, C. (2015). *Trabajo en equipo*. Puno: EMER Impresores.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: Mc Graw Hill.
- Huamán, D. (2017). *Comunicación Organizacional en los trabajadores del Instituto Nacional Penitenciario (INPE) - sede Cercado de Lima.* (Tesis de grado). Universidad Inca Garcilaso de La Vega. Perú. Recuperado de: <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/1664>.
- Keyton, J. (2017). Communication in Organizations. Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior. Vol. 4:501-526 .Volume publication date March 2017 Recuperado de: <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032516-113341>
- Jiménez, N. (2017). La comunicación organizacional satisfactoria en el ministerio de tecnologías de la información y las comunicaciones (min tic) de Colombia. Recuperado de: <https://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/13808/Jim%C3%A9nezEstrada-N%C3%A9storAlonso-2017.pdf?sequence=6&isAllowed=y>
- Mater, W., Aldwairi, M., & Ibrahim, R. (2018). Enhanced Teamwork Communication Model for Electronic Clinical Pathways in Healthcare. *The Open Bioinformatics Journal*, 11(1).
- Mendoza, I. (2014) Modelo de gestión de comunicación corporativa que establezca los procedimientos comunicacionales internos de la dirección provincial del consejo de la judicatura de santo domingo de los tsáchila. Disponible: <http://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/437/1/TUSDMCC002-2015.pdf>
- Meneses R. y Navarro J. (2015). ¿Cómo mejorar la eficacia de los equipos a través de los procesos grupales? Un ejemplo en la industria automotriz. *Papeles del Psicólogo*, 36 (3): 224-229, 2015. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/pdf/778/77842122008.pdf>.

- Miranda, B. (2018). *Trabajo en equipo y comunicación organizacional interna en el compromiso organizacional de los docentes de la Universidad Enrique Guzmán Valle, Lima 2018*. (Tesis Doctoral). Universidad Cesar Vallejo. Facultad de Posgrado. Disponible: https://www.google.com/search?source=hp&ei=gnWbXeqKLMTs5gLDI72IAg&q=respositorio+ucv&oq=respositorio+ucv&gs_l=psy-ab.3..0i10110.1147.6181..7064...0.0..0.266.2878.0j13j3.....0....1..gws-wiz.....0i131j0.g_-H921bnnc&ved=0ahUKEwj08fu1YrlAhVEtlkKHcNLDyEQ4dUDCAU&uact=5
- Miranda, H. y Pastor, P. (2015). Comunicación organizacional y clima social en los trabajadores de una municipalidad del departamento de Lambayeque. Recuperado de <http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss/827/MIRANDA%20CUBAS,%20FRANCISCO%20HUMBERTO%20y%20PASTOR%20NANFU%D1AY,%20PAOLA%20DEL%20MILAGRO.pdf?sequence=1>
- Lacasa, A. (2011). *Gestión de la Comunicación Empresarial*. Madrid, España: Ediciones Gestión 2000.
- Lyubovnikova, J., West, T. H., Dawson, J. F., & West, M. A. (2018). Examining the indirect effects of perceived organizational support for teamwork training on acute health care team productivity and innovation: The role of shared objectives. *Group & Organization Management, 43*(3), 382-413.
- Lucas Marín, Antonio. *La Comunicación en la empresa y en las organizaciones*. Barcelona, Bosch Casa Editorial, 1977, pp.43-65.
- Ochoa, R (2014) Plan estratégico de comunicación para las universidades privadas de cuenca. Disponible: <http://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/3361/1/TUAMCC010-2014.pdf>.
- Ogbonnaya, C., Tillman, C. J., & Gonzalez, K. (2018). Perceived organizational support in health care: the importance of teamwork and training for employee well-being and patient satisfaction. *Group & Organization Management, 43*(3), 475-503.
- O'Neill, T. A., & Salas, E. (2018). Creating high performance teamwork in organizations. *Human Resource Management Review, 28*(4), 325-331.
- Olivos, L. (2014). *La comunicación interna y la percepción de la calidad del servicio por los socios de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Parroquia San Juan Lorenzo del distrito de Trujillo* (Tesis de Licenciatura). Recuperado de http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/366/1/COMUNICACION_INTERNA_PERCEPCION_OLIVOS_LUIS.pdf.
- Palma, G. (2014). *La comunicación organizacional y trabajo en equipo en Docentes de las Instituciones Educativas Estatales del distrito de Barranca*. (Tesis de maestría) Recuperado de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/4940/Palma_LGM.pdf

- Paz, A.; Morillo, É. y Celedón, A. (2015). Apertura de la Comunicación como Caracterización de los Valores Organizacionales en Universidades Públicas Venezolanas. Disponible: DOI: <http://dx.doi.org/10.15665/esc.v13i2.597>
- Pilar, H. (2017). La comunicación interna y su influencia en el posicionamiento y crecimiento sostenible de la organización: el caso de PRODAC en el Perú. Disponible: <https://pirhua.udep.edu.pe/handle/11042/2861>
- Prunea, D. (2014). *Ventaja competitiva en el desempeño de la empresa*. Rumania: Oradea
- Ramos, M. (2016). La comunicación organizacional y la gestión administrativa percibida por los trabajadores del Poder Judicial del Cono Norte, Lima. 2016. (Tesis de maestría) Recuperado de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/6906/Ramos_CMG.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ramos, A.; Martínez, M. y Maldonado, G. (2009) El impacto del compromiso organizacional en la orientación al mercado Investigación y Ciencia, vol. 17, núm. 44, mayo-agosto, 2009, pp. 48-55 Universidad Autónoma de Aguascalientes Aguascalientes, México. Disponible: <https://www.redalyc.org/pdf/674/67411476009.pdf>
- Rangel, T., Lugo, I. y Calderón M. (2018). Revisión bibliográfica equipos de trabajo: enfoque cuantitativo, características e identificación de variables que afectan la eficiencia”, *Ingeniería Solidaria*, 14 (24). Recuperado de: https://www.researchgate.net/publication/326793301_Revision_bibliografica Equipos_de_trabajo_enfoque_cuantitativo_caracteristicas_e_identificacion_de_variables_que_afectan_la_eficiencia
- Reza. T. (2007). Generalidades del trabajo en equipo. Recuperado de: <http://tesis.uson.mx/digital/tesis/docs/17737/Capitulo2.pdf>.
- Rivera, (2015). Trabajo en Equipo. Lima: Universidad del Pacífico
- Robbins y Coulter (2007). Administración. México: Universidad Autónoma
- Robbins. L. (2012). El liderazgo. Recuperado de: https://alojamientos.uva.es/guia_docente/uploads/2012/413/40802/1/Documento10.pdf.
- Rodas, E. (2017). *Comunicación efectiva y trabajo en equipo*. (Tesis de licenciatura). Guatemala: Universidad Rafael Landívar. Recuperado de: <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2017/05/43/Rodas-Estefanny.pdf>.
- Rönnerhag, M., Severinsson, E., Haruna, M., & Berggren, I. (2019). A qualitative evaluation of healthcare professionals' perceptions of adverse events focusing on communication and teamwork in maternity care. *Journal of advanced nursing*, 75(3), 585-593.
- Rönnerhag, M., Severinsson, E., Haruna, M., & Berggren, I. (2019). A qualitative evaluation of healthcare professionals' perceptions of adverse events focusing on

communication and teamwork in maternity care. *Journal of advanced nursing*, 75(3), 585-593.

Rosen, M. A., DiazGranados, D., Dietz, A. S., Benishek, L. E., Thompson, D., Pronovost, P. J., & Weaver, S. J. (2018). Teamwork in healthcare: Key discoveries enabling safer, high-quality care. *American Psychologist*, 73(4), 433.

Ruiz, E.; Medrano, A. y Zepeda J. (2016). Helbert Exploring University Teacher Perceptions About Out-of-Class Teamwork Profile Issues in Teachers' Professional Development, vol. 18, núm. 2, julio-diciembre, pp. 29-45 Universidad Nacional de Colombia Bogotá, Colombia.

Salle, M. (2015). Organizational communication research in Antioquia – Colombia Revista Luciérnaga. Facultad de Comunicación Audiovisual - Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid. Facultad de Ciencias de la Comunicación - Universidad Autónoma de San Luis Potosí Año 7, Edición 13. Medellín, Colombia.. ISSN 2027 - 1557. Disponible: <http://www.politecnicojic.edu.co/revistas>.

Saldaña O.(2017). *Aplicación De La Comunicación Organizacional En Los Egresados De La Carrera Profesional De Administración De La Universidad Científica Del Perú*,; Valera García, Romina Stefani (Universidad Científica del Perú. Recuperado de: <http://repositorio.ucp.edu.pe/handle/UCP/629>.

Salas, E., Reyes, D. L., & McDaniel, S. H. (2018). The science of teamwork: Progress, reflections, and the road ahead. *American Psychologist*, 73(4), 593.

Sabino, C. (1992) El proceso de investigación. Recuperado de: https://metodoinvestigacion.files.wordpress.com/2008/02/el-proceso-de-investigacion_carlos-sabino.pdf.

Segredo, A. (2016) Comunicación organizacional como dimensión necesaria para medir el clima en las organizaciones en salud pública. *Revista Horizonte sanitario* .16 (1). Recuperado de: <http://www.scielo.org.mx/pdf/hs/v16n1/2007-7459-hs-16-01-00028.pdf>.

Solsky, I., Berry, W., Edmondson, L., Lagoo, J., Baugh, J., Blair, A.& Haynes, A. B. (2018). WHO Surgical Safety Checklist Modification: Do Changes Emphasize Communication and Teamwork?. *Journal of Surgical Research*.

Scott y Mitchell. (1992). *Sociología de la organización*, Buenos Aires: Ateneo.

Tang, T., Heidebrecht, C., Coburn, A., Mansfield, E., Roberto, E., Lucez, E. & Quan, S. D. (2019). Using an electronic tool to improve teamwork and interprofessional communication to meet the needs of complex hospitalized patients: A mixed methods study. *International journal of medical informatics*, 127(1): 35-42.

Torrelles, C.; Coiduras, J.; Carrera, F. y París, C. (2013). Competencia de trabajo en equipo: definición y categorización Profesorado. *Revista de Currículum y Formación de Profesorado*, 15 (3), 329-344 Universidad de Granada, España. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=56722230020>.

- Toro, L. (2015) La importancia del trabajo en equipo en las organizaciones actuales. Universidad militar nueva granada facultad de ciencias económicas especialización alta gerencia Bogotá d.c.
- Tripathy, M. (2018). Building quality teamwork to achieve excellence in business organizations. *International research journal of management, IT and social sciences*, 5(3), 1-7.
- Valle, M. (2015). Organizational communication research in Antioquia – Colombia Revista Luciérnaga. Facultad de Comunicación Audiovisual - Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid. Facultad de Ciencias de la Comunicación - Universidad Autónoma de San Luis Potosí Año 7, Edición 13. Medellín, Colombia. ISSN 2027 - 1557. Recuperado de. <http://www.politecnicojic.edu.co/revistas>.
- Vargas, G. (2016). Comunicación organizacional y clima laboral en docentes del nivel inicial de I.E. públicas del distrito de Huaral –2016. (Tesis de maestría). Recuperado de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/14690/Vargas_CGE.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Yamaguchi, I. (2017). Instruments for organizational communication assessment for Japanese care facilities. *Corporate Communications: An International Journal*, Vol. 22 No. 4, pp. Disponible: <https://doi.org/10.1108/CCIJ-04-2017-0045>
- Zoltan, V. (2018). Group Communication, Performance and Satisfaction in Organizations . Ștefan cel Mare” University of Suceava, Faculty of Economics and Public Administration “Ovidius” University Annals, Economic Sciences Series Volume XVIII, Issue 1 /2018. Recuperado de: <http://stec.univ-ovidius.ro/html/anale/RO/wp-content/uploads/2019/02/2018-Part-I.pdf>.
- Zuluaga. M (2011). *Equipos de trabajo*. Colombia: UNAL. Recuperado de: <http://www.virtual.unal.edu.co/cursos/economicas/2006838/pdf/dapf/Equipos.PDF>.

Anexos

Anexo 1: Matriz de consistencia

Título: “La comunicación organizacional y trabajo en equipo en los trabajadores del Ministerio Público, Lima 2019”

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
<p>Problema General: ¿Cómo se relaciona la comunicación organizacional y el trabajo en equipo en la Gerencia de Observatorio de Criminalidad del Ministerio Público?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>¿Cómo se relaciona la comunicación ascendente y el trabajo en equipo en la Gerencia de Observatorio de Criminalidad del Ministerio Público?</p> <p>¿Cómo se relaciona la comunicación descendente y el trabajo en equipo en la Gerencia de Observatorio de Criminalidad del Ministerio Público?</p> <p>¿Cómo se relaciona la comunicación horizontal y el trabajo en equipo en la Gerencia de Observatorio de</p>	<p>Objetivo General Determinar la relación entre la comunicación organizacional y el trabajo en equipo de los funcionarios de la Gerencia de Observatorio de Criminalidad del Ministerio Público</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>OE1. Determinar la relación entre la comunicación ascendente y el trabajo en equipo de los funcionarios Gerencia de Observatorio de Criminalidad del Ministerio Público.</p> <p>OE2. Determinar la relación entre la comunicación descendente y el trabajo en equipo de los funcionarios de la Gerencia de Observatorio de Criminalidad del Ministerio Público</p> <p>OE3. Determinar la relación entre la comunicación horizontal y el trabajo en equipo en los funcionarios de la Gerencia de Observatorio de</p>	<p>Hipótesis General Si existe relación significativa entre la comunicación organizacional y el trabajo en equipo de los funcionarios de la Gerencia de Observatorio de Criminalidad del Ministerio Público</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>HE1. Existe relación significativa entre la comunicación ascendente y el trabajo en equipo de los funcionarios Gerencia de Observatorio de Criminalidad del Ministerio Público</p> <p>HE2. Existe relación significativa entre la comunicación descendente y el trabajo en equipo de los funcionarios Gerencia de Observatorio de Criminalidad del Ministerio Público</p> <p>HE3. Existe relación significativa entre la comunicación horizontal y el trabajo en equipo de los funcionarios de la Gerencia</p>	Variable 1: Comunicación Organizacional				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles o rangos
			Comunicación Ascendentes	Mensajes de funcionarios a superiores	1-7	Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre	Buena (27-35) Regular (17-26) Mala (7- 16)
			Comunicación Descendentes	Mensajes de superiores a funcionarios	8-14		Buena (27-35) Regular (17-26) Mala (7- 16)
			Comunicación Horizontal	Comunicación entre personas del mismo nivel jerárquico.	15-22		Buena (30-40) Regular (19-29) Mala (8 –18)
			Variable 2: Trabajo en equipo				
			Liderazgo	Dirección Dialogo	1-6	Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre	Buena (23-30) Regular (14-22) Mala (6- 13)
			Metas	Finalidad Propósito	7-8		Buena (16-20) Regular (10-15) Mala (4- 9)
			Respeto, compromiso y lealtad	Respeto entre miembros del equipo Compromiso entre miembros del equipo lealtad entre los miembros del equipo	11-17		Buena (23-30) Regular (14-22) Mala (6- 13)
			Comunicación	Información	18-21		Buena (26-35) Regular (16-25) Mala (7- 15)
Pensamiento positivo y reconocimiento	Nuevas ideas, motivación,	22-28	Buena (30-40) Regular (19-29) Mala (8- 16)				

Criminalidad del Ministerio Público?	Criminalidad del Ministerio Público	de Observatorio de Criminalidad del Ministerio Público	gratificación y reconocimiento			
Tipo y diseño de investigación	Población y muestra	Técnica e instrumentos		Estadística		
Tipo: Básica Método: Hipotético-Deductivo Enfoque: Cuantitativo Nivel: Descriptivo, correlacional Diseño: no experimental, de corte transversal.	Población: 50 funcionarios Muestra: 50 funcionarios	Variable 1: Comunicación Organizacional Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario		Se empleó: Estadística descriptiva Estadística inferencial		
		Variable 2: Trabajo en equipo Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario				

Anexo 2: Instrumento Variable 1: Comunicación Organizacional
CUESTIONARIO SOBRE COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL

Estimado (a) Funcionario, el presente cuestionario trata sobre la medición de la variable de Comunicación organizacional, que tiene como propósito recoger información para el desarrollo del trabajo de investigación que lleva por nombre: La comunicación organizacional y trabajo en equipo en los trabajadores del Ministerio Público, Lima 2019. Dicho instrumento es de carácter anónimo, por lo que te solicitamos responder con sinceridad marcando con un aspa (x) el casillero con la alternativa que consideres verdadera.

Muchas gracias.

LEYENDA		
Siempre	S	5
Casi siempre	CS	4
A Veces	AV	3
Casi Nunca	CN	2
Nunca	N	1

COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL						
Nº	DIMENSIÓN 1: Comunicación ascendente	S	CS	AV	CN	N
1	Comunico adecuadamente sobre mi trabajo a las autoridades de la institución					
2	Aporto con ideas y sugerencias acerca de las actividades institucionales a las respectivas autoridades					
3	Las autoridades de la institución me brindan confianza para hablar sobre problemas de carácter personal					
4	Las autoridades consideran mis propuestas o sugerencias acerca de la organización institucional					
5	Comunico en su momento a las autoridades de la institución acerca de las dificultades que encontramos en nuestro desempeño.					
6	Informo oportunamente a las autoridades de la institución acerca de los logros y éxitos que obtenemos					
7	Comunico a las autoridades de la institución sobre las carencias que encuentro en la gestión.					
Nº	DIMENSIÓN 2: Comunicación descendente	S	CS	AV	CN	N
8	La información que recibo de las autoridades de la institución es adecuada					

	e importante para mejorar mí desempeño.					
9	Las directivas que me hacen llegar las autoridades institucionales las ejecuto en mejora de mi labor.					
10	El lenguaje que utilizan las autoridades es apropiado para comprender lo que me solicitan					
11	Por parte de las autoridades de la institución me facilitan información necesaria para poder desarrollar mi desempeño eficientemente					
12	Las autoridades de la institución me dan suficiente confianza y libertad como para dialogar acerca de la problemática institucional					
13	Las autoridades de la institución me dan la información suficientemente clara acerca de las actividades a realizar					
14	Las autoridades de la institución utilizan los paneles para poder comunican temas de relevancia institucional.					
Nº	DIMENSIÓN 3: Comunicación horizontal	S	CS	AV	CN	N
15	Me comunico de manera clara y fluida con mis compañeros.					
16	La comunicación entre mis compañeros de trabajo nos permite coordinar adecuadamente las actividades institucionales					
17	La comunicación entre mis compañeros de trabajo nos permite compartir experiencias laborales exitosas					
18	Las opiniones, sugerencias e ideas de mis compañeros de trabajo se respetan y consideran en las actividades institucionales					
19	La comunicación entre mis compañeros de trabajo contribuye al desarrollo de buenas relaciones interpersonales dentro de la institución					
20	La comunicación entre mis compañeros de trabajo facilita un mejor logro de los objetivos institucionales					
21	La comunicación entre compañeros de trabajo nos permite una ejecución eficiente de actividades dentro y fuera de la institución					
22	La comunicación entre compañeros de trabajo nos permite a conseguir mejores éxitos institucionales					

Muchas gracias por su participación

Anexo 3: Instrumento Variable 2: Trabajo en equipo
CUESTIONARIO SOBRE TRABAJO EN EQUIPO

Estimado(a) Funcionario, el presente cuestionario trata sobre la medición de la variable de **TRABAJO EN EQUIPO**, que tiene como propósito recoger información para el desarrollo del trabajo de investigación que lleva por nombre: La comunicación organizacional y trabajo en equipo en los trabajadores del Ministerio Público, Lima 2019. Dicho instrumento es de carácter anónimo, por lo que te solicitamos responder con sinceridad marcando con una (x) el casillero con la alternativa que consideres verdadera.

Muchas gracias.

LEYENDA		
Siempre	S	5
Casi siempre	CS	4
A Veces	AV	3
Casi Nunca	CN	2
Nunca	N	1

TRABAJO EN EQUIPO						
Nº	DIMENSIÓN 1: LIDERAZGO	S	CS	AV	CN	N
1	El líder en la institución está dado por la persona de mayor experiencia y preparación académica					
2	El líder del equipo propicia un clima de trabajo agradable, en base a los objetivos que el equipo se ha trazado					
3	El líder de equipo es aceptado por todos los miembros del equipo					
4	Se comunican entre los miembros del equipo y el líder de manera clara, fluida y precisa.					
5	El líder dirige y coordina la información y la participación de todos los integrantes del equipo					
6	El líder se encarga de que la comunicación entre los miembros del equipo debe estar orientada principalmente a aspectos operativos y técnicos.					
Nº	DIMENSIÓN 2: METAS ESPECÍFICAS CUANTIFICABLES	S	CS	AV	CN	N
7	Para tomar decisiones de equipo lo realizan por consenso a fin de lograr los objetivos propuestos.					
8	Es más factible que se logren los objetivos trazados si trabajan todos los integrantes del equipo coordinadamente					

9	Los objetivos del equipo son claros, aceptados y asumidos por todos sus integrantes					
10	Las metas del grupo están ligadas a las de la Institución.					
Nº	DIMENSION 3: RESPETO, COMPROMISO Y LEALTAD	S	CS	AV	CN	N
11	Rectifico mis opiniones si alguien del equipo me demuestra que estaba equivocado					
12	Respeto las opiniones de los integrantes del equipo.					
13	Los miembros del equipo comparten mutuamente tanto los éxitos como los problemas.					
14	La motivación de los integrantes del equipo permite llevar adelante las tareas encomendadas					
15	Respeto las ideas de los integrantes del equipo.					
16	Soy discreto con los acuerdos asumidos entre los miembros del equipo					
17	Acepto las críticas de los integrantes del equipo y las asumo con espíritu autocritico					
Nº	DIMENSIÓN 4: COMUNICACIÓN	S	CS	AV	CN	N
18	Estoy informado sobre los logros y perspectivas institucionales.					
19	Estoy informado sobre los problemas y dificultades que se presentan en la institución					
20	Cuando trabajamos en equipo mantenemos un dialogo fluido entre los integrantes del equipo sobre temas institucionales					
21	Cuando trabajamos en equipo respetamos la opinión de todos sus integrantes					
Nº	DIMENSIÓN 5: PENSAMIENTO POSITIVO Y RECONOCIMIENTO	S	CS	AV	CN	N
22	Cuando trabajamos en equipo no discriminamos a ninguno de sus miembros por su ideas o creencias					
23	Cuando trabajamos en equipo los integrantes expresan sus ideas en forma abierta y sincera.					
24	Trabajamos en conjunto para resolver conflictos que surgen y se enfocan sobre las ideas y los métodos y no sobre las personas					
25	Motivamos emocionalmente a nuestros compañeros para llevar a cabo el trabajo en equipo.					
26	Trabajamos mutuamente para solucionar problemas que se haya presentado en alguno de sus integrantes.					
27	Durante el trabajo en equipo siempre doy las gracias a mis compañeros de trabajo por los aportes dados					
28	Cuando alguien del equipo hace las cosas bien, se lo hago saber con mucho afecto					

Muchas gracias por su participación

Anexo 4: Certificado de validación del instrumento 1

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL NIVEL DE COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL

Variable 1: Comunicación organizacional

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Dimensión 1: Comunicación ascendente								
1	Comunico adecuadamente sobre mi trabajo a las autoridades de la institución.	✓		✓		✓		
2	Aporto con ideas y sugerencias acerca de las actividades institucionales a las respectivas autoridades	✓		✓		✓		
3	Las autoridades de la institución me brindan confianza para hablar sobre problemas de carácter personal	✓		✓		✓		
4	Las autoridades consideran mis propuestas o sugerencias acerca de la organización institucional	✓		✓		✓		
5	Comunico en su momento a las autoridades de la institución acerca de las dificultades que encontramos en nuestro desempeño.	✓		✓		✓		
6	Informo oportunamente a las autoridades de la institución acerca de los logros y éxitos que obtenemos	✓		✓		✓		
7	Comunico a las autoridades de la institución sobre las carencias que encuentro en la gestión.	✓		✓		✓		
Dimensión 2: Comunicación descendente		Si	No	Si	No	Si	No	
8	La información que recibo de las autoridades de la institución es adecuada e importante para mejorar mi desempeño.	✓		✓		✓		
9	Las directivas que me hacen llegar las autoridades institucionales las ejecuto en mejora de mi labor.	✓		✓		✓		
10	El lenguaje que utilizan las autoridades es apropiado para comprender lo que me solicitan	✓		✓		✓		
11	Por parte de las autoridades de la institución me facilitan información necesaria para poder desarrollar mi desempeño eficientemente	✓		✓		✓		
12	Las autoridades de la institución me dan suficiente confianza y libertad							

	como para dialogar acerca de la problemática institucional						
13	Las autoridades de la institución me dan la información suficientemente clara acerca de las actividades a realizar	✓		✓		✓	
14	Las autoridades de la institución utilizan los paneles para poder comunican temas de relevancia institucional.	✓		✓		✓	
	Dimensión 3: Comunicación Horizontal	Si	No	Si	No	Si	No
16	Me comunico de manera clara y fluida con mis compañeros.	✓		✓		✓	
17	La comunicación entre mis compañeros de trabajo nos permite coordinar adecuadamente las actividades institucionales	✓		✓		✓	
18	La comunicación entre mis compañeros de trabajo nos permite compartir experiencias laborales exitosas	✓		✓		✓	
19	Las opiniones, sugerencias e ideas de mis compañeros de trabajo se respetan y consideran en las actividades institucionales	✓		✓		✓	
20	La comunicación entre mis compañeros de trabajo contribuye al desarrollo de buenas relaciones interpersonales dentro de la institución	✓		✓		✓	
21	La comunicación entre mis compañeros de trabajo facilita un mejor logro de los objetivos institucionales	✓		✓		✓	
22	La comunicación entre compañeros de trabajo nos permite una ejecución eficiente de actividades dentro y fuera de la institución	✓		✓		✓	
23	La comunicación entre compañeros de trabajo nos permite a conseguir mejores éxitos institucionales	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): APLICABLE - HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador: FARFÁN PIMENTEL Johnny DNI: 06269132

Grado y Especialidad del validador: DOCTOR EN EDUCACIÓN / METODOLOGO

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

San Juan de Lurigancho 26 de 10 del 20 19

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


ESCUELA DE POSTGRADO
 UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
 Dr. Johnny Félix Farfán Pimentel
 Docente Investigador

Anexo 4: Certificado de validación del instrumento 1

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL NIVEL DE COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL

Variable 1: Comunicación organizacional

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión 1: Comunicación ascendente							
1	Comunico adecuadamente sobre mi trabajo a las autoridades de la institución.	✓		✓		✓		
2	Aporto con ideas y sugerencias acerca de las actividades institucionales a las respectivas autoridades	✓		✓		✓		
3	Las autoridades de la institución me brindan confianza para hablar sobre problemas de carácter personal	✓		✓		✓		
4	Las autoridades consideran mis propuestas o sugerencias acerca de la organización institucional	✓		✓		✓		
5	Comunico en su momento a las autoridades de la institución acerca de las dificultades que encontramos en nuestro desempeño.	✓		✓		✓		
6	Informo oportunamente a las autoridades de la institución acerca de los logros y éxitos que obtenemos	✓		✓		✓		
7	Comunico a las autoridades de la institución sobre las carencias que encuentro en la gestión.	✓		✓		✓		
	Dimensión 2: Comunicación descendente	Si	No	Si	No	Si	No	
8	La información que recibo de las autoridades de la institución es adecuada e importante para mejorar mi desempeño.	✓		✓		✓		
9	Las directivas que me hacen llegar las autoridades institucionales las ejecuto en mejora de mi labor.	✓		✓		✓		
10	El lenguaje que utilizan las autoridades es apropiado para comprender lo que me solicitan	✓		✓		✓		
11	Por parte de las autoridades de la institución me facilitan información necesaria para poder desarrollar mi desempeño eficientemente	✓		✓		✓		
12	Las autoridades de la institución me dan suficiente confianza y libertad							

	como para dialogar acerca de la problemática institucional	✓		✓		✓	
13	Las autoridades de la institución me dan la información suficientemente clara acerca de las actividades a realizar	✓		✓		✓	
14	Las autoridades de la institución utilizan los paneles para poder comunicar temas de relevancia institucional.	✓		✓		✓	
	Dimensión 3: Comunicación Horizontal	Si	No	Si	No	Si	No
16	Me comunico de manera clara y fluida con mis compañeros.	✓		✓		✓	
17	La comunicación entre mis compañeros de trabajo nos permite coordinar adecuadamente las actividades institucionales	✓		✓		✓	
18	La comunicación entre mis compañeros de trabajo nos permite compartir experiencias laborales exitosas	✓		✓		✓	
19	Las opiniones, sugerencias e ideas de mis compañeros de trabajo se respetan y consideran en las actividades institucionales	✓		✓		✓	
20	La comunicación entre mis compañeros de trabajo contribuye al desarrollo de buenas relaciones interpersonales dentro de la institución	✓		✓		✓	
21	La comunicación entre mis compañeros de trabajo facilita un mejor logro de los objetivos institucionales	✓		✓		✓	
22	La comunicación entre compañeros de trabajo nos permite una ejecución eficiente de actividades dentro y fuera de la institución	✓		✓		✓	
23	La comunicación entre compañeros de trabajo nos permite a conseguir mejores éxitos institucionales	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: Quiñones Castillo, Karlo Ginno DNI: 09796313

Grado y Especialidad del validador: Magister (metodólogo)

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

San Juan de Lurigancho, 26 de 10 del 20...

G. Quiñones

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

Anexo 4: Certificado de validación del instrumento 1

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL NIVEL DE COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL

Variable 1: Comunicación organizacional

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión 1: Comunicación ascendente							
1	Comunico adecuadamente sobre mi trabajo a las autoridades de la institución.	✓		✓		✓		
2	Aporto con ideas y sugerencias acerca de las actividades institucionales a las respectivas autoridades	✓		✓		✓		
3	Las autoridades de la institución me brindan confianza para hablar sobre problemas de carácter personal	✓		✓		✓		
4	Las autoridades consideran mis propuestas o sugerencias acerca de la organización institucional	✓		✓		✓		
5	Comunico en su momento a las autoridades de la institución acerca de las dificultades que encontramos en nuestro desempeño.	✓		✓		✓		
6	Informo oportunamente a las autoridades de la institución acerca de los logros y éxitos que obtenemos	✓		✓		✓		
7	Comunico a las autoridades de la institución sobre las carencias que encuentro en la gestión.	✓		✓		✓		
	Dimensión 2: Comunicación descendente	Si	No	Si	No	Si	No	
8	La información que recibo de las autoridades de la institución es adecuada e importante para mejorar mi desempeño.	✓		✓		✓		
9	Las directivas que me hacen llegar las autoridades institucionales las ejecuto en mejora de mi labor.	✓		✓		✓		
10	El lenguaje que utilizan las autoridades es apropiado para comprender lo que me solicitan	✓		✓		✓		
11	Por parte de las autoridades de la institución me facilitan información necesaria para poder desarrollar mi desempeño eficientemente	✓		✓		✓		
12	Las autoridades de la institución me dan suficiente confianza y libertad							

	como para dialogar acerca de la problemática institucional						
13	Las autoridades de la institución me dan la información suficientemente clara acerca de las actividades a realizar	✓		✓		✓	
14	Las autoridades de la institución utilizan los paneles para poder comunicar temas de relevancia institucional.	✓		✓		✓	
Dimensión 3: Comunicación Horizontal		Si	No	Si	No	Si	No
16	Me comunico de manera clara y fluida con mis compañeros.	✓		✓		✓	
17	La comunicación entre mis compañeros de trabajo nos permite coordinar adecuadamente las actividades institucionales	✓		✓		✓	
18	La comunicación entre mis compañeros de trabajo nos permite compartir experiencias laborales exitosas	✓		✓		✓	
19	Las opiniones, sugerencias e ideas de mis compañeros de trabajo se respetan y consideran en las actividades institucionales	✓		✓		✓	
20	La comunicación entre mis compañeros de trabajo contribuye al desarrollo de buenas relaciones interpersonales dentro de la institución	✓		✓		✓	
21	La comunicación entre mis compañeros de trabajo facilita un mejor logro de los objetivos institucionales	✓		✓		✓	
22	La comunicación entre compañeros de trabajo nos permite una ejecución eficiente de actividades dentro y fuera de la institución	✓		✓		✓	
23	La comunicación entre compañeros de trabajo nos permite a conseguir mejores éxitos institucionales	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA
 Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: RIVERA ARELLANO GISELA DNI: 41154085

Grado y Especialidad del validador: MAGISTER EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

San Juan de Lurigancho, 26 de 10 del 2019


 Mg. Rivera Arellano Gissela
 DOCENTE DE INVESTIGACION

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

Anexo 4: Certificado de validación del instrumento 1

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL NIVEL DE COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL

Variable 1: Comunicación organizacional

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión 1: Comunicación ascendente							
1	Comunico adecuadamente sobre mi trabajo a las autoridades de la institución.	✓		✓		✓		
2	Aporto con ideas y sugerencias acerca de las actividades institucionales a las respectivas autoridades	✓		✓		✓		
3	Las autoridades de la institución me brindan confianza para hablar sobre problemas de carácter personal	✓		✓		✓		
4	Las autoridades consideran mis propuestas o sugerencias acerca de la organización institucional	✓		✓		✓		
5	Comunico en su momento a las autoridades de la institución acerca de las dificultades que encontramos en nuestro desempeño.	✓		✓		✓		
6	Informo oportunamente a las autoridades de la institución acerca de los logros y éxitos que obtenemos	✓		✓		✓		
7	Comunico a las autoridades de la institución sobre las carencias que encuentro en la gestión.	✓		✓		✓		
	Dimensión 2: Comunicación descendente	Si	No	Si	No	Si	No	
8	La información que recibo de las autoridades de la institución es adecuada e importante para mejorar mi desempeño.	✓		✓		✓		
9	Las directivas que me hacen llegar las autoridades institucionales las ejecuto en mejora de mi labor.	✓		✓		✓		
10	El lenguaje que utilizan las autoridades es apropiado para comprender lo que me solicitan	✓		✓		✓		
11	Por parte de las autoridades de la institución me facilitan información necesaria para poder desarrollar mi desempeño eficientemente	✓		✓		✓		
12	Las autoridades de la institución me dan suficiente confianza y libertad							

	como para dialogar acerca de la problemática institucional						
13	Las autoridades de la institución me dan la información suficientemente clara acerca de las actividades a realizar	/		/		/	
14	Las autoridades de la institución utilizan los paneles para poder comunicar temas de relevancia institucional.	/		/		/	
	Dimensión 3: Comunicación Horizontal	Si	No	Si	No	Si	No
16	Me comunico de manera clara y fluida con mis compañeros.	/		/		/	
17	La comunicación entre mis compañeros de trabajo nos permite coordinar adecuadamente las actividades institucionales	/		/		/	
18	La comunicación entre mis compañeros de trabajo nos permite compartir experiencias laborales exitosas	/		/		/	
19	Las opiniones, sugerencias e ideas de mis compañeros de trabajo se respetan y consideran en las actividades institucionales	/		/		/	
20	La comunicación entre mis compañeros de trabajo contribuye al desarrollo de buenas relaciones interpersonales dentro de la institución	/		/		/	
21	La comunicación entre mis compañeros de trabajo facilita un mejor logro de los objetivos institucionales	/		/		/	
22	La comunicación entre compañeros de trabajo nos permite una ejecución eficiente de actividades dentro y fuera de la institución	/		/		/	
23	La comunicación entre compañeros de trabajo nos permite a conseguir mejores éxitos institucionales	/		/		/	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): APLICABLE / HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador: CARDENAS CONALDO DALLER DNI: 07279634

Grado y Especialidad del validador: MAESTRIZ EN DOCENCIA E INVESTIGACION

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

San Juan de Lurigancho, 26 de 10 del 2019

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



Anexo 5: Certificado de validación del instrumento 2

Anexo 5: Certificado de validación del instrumento 2

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

Variable 2: Trabajo en equipo

DIMENSIONES / ítems		Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Dimensión 1: Liderazgo								
01	El líder en la institución está dado por la persona de mayor experiencia y preparación académica	✓		✓		✓		
02	El líder del equipo propicia un clima de trabajo agradable, en base a los objetivos que el equipo se ha trazado	✓		✓		✓		
03	El líder de equipo es aceptado por todos los miembros del equipo.	✓		✓		✓		
04	Se comunican entre los miembros del equipo y el líder de manera clara, fluida y precisa.	✓		✓		✓		
05	El líder dirige y coordina la información y la participación de todos los integrantes del equipo.	✓		✓		✓		
06	El líder se encarga de que la comunicación entre los miembros del equipo debe estar orientada principalmente a aspectos operativos y técnicos.	✓		✓		✓		
Dimensión 2: Metas específicas cuantificables		Si	No	Si	No	Si	No	
07	Para tomar decisiones de equipo lo realizan por consenso a fin de lograr los objetivos propuestos.	✓		✓		✓		
08	Es más factible que se logren los objetivos trazados si trabajan todos los integrantes del equipo coordinadamente.	✓		✓		✓		
09	Los objetivos del equipo son claros, aceptados y asumidos por todos sus integrantes.	✓		✓		✓		
10	Las metas del grupo están ligadas a las de la Institución.	✓		✓		✓		
Dimensión 3: Respeto, compromiso y lealtad		Si	No	Si	No	Si	No	
11	Rectifico mis opiniones si alguien del equipo me demuestra que estaba equivocado.	✓		✓		✓		
12	Respeto las opiniones de los integrantes del equipo.	✓		✓		✓		
13	Los miembros del equipo comparten mutuamente tanto los éxitos como los problemas.	✓		✓		✓		
14	La motivación de los integrantes del equipo permite llevar adelante las tareas encomendadas.	✓		✓		✓		
15	Respeto las ideas de los integrantes del equipo.	✓		✓		✓		
16	Soy discreto con los acuerdos asumidos entre los miembros del equipo.	✓		✓		✓		

17	Acepto las críticas de los integrantes del equipo y las asumo con espíritu autocritico	✓		✓		✓	
Dimensión 4: Comunicación		Si	No	Si	No	Si	No
18	Estoy informado sobre los logros y perspectivas institucionales.	✓		✓		✓	
19	Estoy informado sobre los problemas y dificultades que se presentan en la institución.	✓		✓		✓	
20	Cuando trabajamos en equipo mantenemos un dialogo fluido entre los integrantes del equipo sobre temas institucionales	✓		✓		✓	
21	Cuando trabajamos en equipo respetamos la opinión de todos sus Integrantes.	✓		✓		✓	
Dimensión 5: Pensamiento positivo y reconocimiento		Si	No	Si	No	Si	No
22	Cuando trabajamos en equipo no discriminamos a ninguno de sus miembros por su ideas o creencias.	✓		✓		✓	
23	Cuando trabajamos en equipo los integrantes expresan sus ideas en forma abierta y sincera.	✓		✓		✓	
24	Trabajamos en conjunto para resolver conflictos que surgen y se enfocan sobre las ideas y los métodos y no sobre las personas	✓		✓		✓	
25	Motivamos emocionalmente a nuestros compañeros para llevar a cabo el trabajo en equipo.	✓		✓		✓	
26	Trabajamos mutuamente para solucionar problemas que se haya presentado en alguno de sus integrantes.	✓		✓		✓	
27	Durante el trabajo en equipo siempre doy las gracias a mis compañeros de trabajo por los aportes dados.	✓		✓		✓	
28	Cuando alguien del equipo hace las cosas bien, se lo hago saber con mucho afecto.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: Quiñones Castillo, Karlo Ginno DNI: 09796313

Grado y Especialidad del validador: Magister (metodo logo)

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

San Juan de Lurigancho 26 de 10 del 20...

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

G. Quiñones

Anexo 5: Certificado de validación del instrumento 2

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

Variable 2: Trabajo en equipo

DIMENSIONES / ítems		Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Dimensión 1: Liderazgo								
01	El líder en la institución está dado por la persona de mayor experiencia y preparación académica	✓		✓		✓		
02	El líder del equipo propicia un clima de trabajo agradable, en base a los objetivos que el equipo se ha trazado	✓		✓		✓		
03	El líder de equipo es aceptado por todos los miembros del equipo.	✓		✓		✓		
04	Se comunican entre los miembros del equipo y el líder de manera clara, fluida y precisa.	✓		✓		✓		
05	El líder dirige y coordina la información y la participación de todos los integrantes del equipo.	✓		✓		✓		
06	El líder se encarga de que la comunicación entre los miembros del equipo debe estar orientada principalmente a aspectos operativos y técnicos.	✓		✓		✓		
Dimensión 2: Metas específicas cuantificables		Si	No	Si	No	Si	No	
07	Para tomar decisiones de equipo lo realizan por consenso a fin de lograr los objetivos propuestos.	✓		✓		✓		
08	Es más factible que se logren los objetivos trazados si trabajan todos los integrantes del equipo coordinadamente.	✓		✓		✓		
09	Los objetivos del equipo son claros, aceptados y asumidos por todos sus integrantes.	✓		✓		✓		
10	Las metas del grupo están ligadas a las de la Institución.	✓		✓		✓		
Dimensión 3: Respeto, compromiso y lealtad		Si	No	Si	No	Si	No	
11	Rectifico mis opiniones si alguien del equipo me demuestra que estaba equivocado.	✓		✓		✓		
12	Respeto las opiniones de los integrantes del equipo.	✓		✓		✓		
13	Los miembros del equipo comparten mutuamente tanto los éxitos como los problemas.	✓		✓		✓		
14	La motivación de los integrantes del equipo permite llevar adelante las tareas encomendadas.	✓		✓		✓		
15	Respeto las ideas de los integrantes del equipo.	✓		✓		✓		
16	Soy discreto con los acuerdos asumidos entre los miembros del equipo.	✓		✓		✓		

17	Acepto las críticas de los integrantes del equipo y las asumo con espíritu autocritico	/		/		/	
Dimensión 4: Comunicación		Si	No	Si	No	Si	No
18	Estoy informado sobre los logros y perspectivas institucionales.	/		/		/	
19	Estoy informado sobre los problemas y dificultades que se presentan en la institución.	/		/		/	
20	Cuando trabajamos en equipo mantenemos un dialogo fluido entre los integrantes del equipo sobre temas institucionales	/		/		/	
21	Cuando trabajamos en equipo respetamos la opinión de todos sus integrantes.	/		/		/	
Dimensión 5: Pensamiento positivo y reconocimiento		Si	No	Si	No	Si	No
22	Cuando trabajamos en equipo no discriminamos a ninguno de sus miembros por su ideas o creencias.	/		/		/	
23	Cuando trabajamos en equipo los integrantes expresan sus ideas en forma abierta y sincera.	/		/		/	
24	Trabajamos en conjunto para resolver conflictos que surgen y se enfocan sobre las ideas y los métodos y no sobre las personas	/		/		/	
25	Motivamos emocionalmente a nuestros compañeros para llevar a cabo el trabajo en equipo.	/		/		/	
26	Trabajamos mutuamente para solucionar problemas que se haya presentado en alguno de sus integrantes.	/		/		/	
27	Durante el trabajo en equipo siempre doy las gracias a mis compañeros de trabajo por los aportes dados.	/		/		/	
28	Cuando alguien del equipo hace las cosas bien, se lo hago saber con mucho afecto.	/		/		/	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA
 Opinión de aplicabilidad: Aplicable] Aplicable después de corregir No aplicable]

Apellidos y nombres del juez validador: CRISTINA CANO (S) D.M.G. DNI: 07295256
 Grado y Especialidad del validador: MAESTRO EN EDUCACION E INICIACION

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

San Juan de Lurigancho, 26 de 10 del 2015



Anexo 5: Certificado de validación del instrumento 2

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

Variable 2: Trabajo en equipo

DIMENSIONES / ítems		Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Dimensión 1: Liderazgo								
01	El líder en la institución está dado por la persona de mayor experiencia y preparación académica	✓		✓		✓		
02	El líder del equipo propicia un clima de trabajo agradable, en base a los objetivos que el equipo se ha trazado	✓		✓		✓		
03	El líder de equipo es aceptado por todos los miembros del equipo.	✓		✓		✓		
04	Se comunican entre los miembros del equipo y el líder de manera clara, fluida y precisa.	✓		✓		✓		
05	El líder dirige y coordina la información y la participación de todos los integrantes del equipo.	✓		✓		✓		
06	El líder se encarga de que la comunicación entre los miembros del equipo debe estar orientada principalmente a aspectos operativos y técnicos.	✓		✓		✓		
Dimensión 2: Metas específicas cuantificables		Si	No	Si	No	Si	No	
07	Para tomar decisiones de equipo lo realizan por consenso a fin de lograr los objetivos propuestos.	✓		✓		✓		
08	Es más factible que se logren los objetivos trazados si trabajan todos los integrantes del equipo coordinadamente.	✓		✓		✓		
09	Los objetivos del equipo son claros, aceptados y asumidos por todos sus integrantes.	✓		✓		✓		
10	Las metas del grupo están ligadas a las de la Institución.	✓		✓		✓		
Dimensión 3: Respeto, compromiso y lealtad		Si	No	Si	No	Si	No	
11	Rectifico mis opiniones si alguien del equipo me demuestra que estaba equivocado.	✓		✓		✓		
12	Respeto las opiniones de los integrantes del equipo.	✓		✓		✓		
13	Los miembros del equipo comparten mutuamente tanto los éxitos como los problemas.	✓		✓		✓		
14	La motivación de los integrantes del equipo permite llevar adelante las tareas encomendadas.	✓		✓		✓		
15	Respeto las ideas de los integrantes del equipo.	✓		✓		✓		
16	Soy discreto con los acuerdos asumidos entre los miembros del equipo.	✓		✓		✓		

17	Acepto las críticas de los integrantes del equipo y las asumo con espíritu autocritico	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Dimensión 4: Comunicación		Si	No	Si	No	Si	No
18	Estoy informado sobre los logros y perspectivas institucionales.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19	Estoy informado sobre los problemas y dificultades que se presentan en la institución.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20	Cuando trabajamos en equipo mantenemos un dialogo fluido entre los integrantes del equipo sobre temas institucionales	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21	Cuando trabajamos en equipo respetamos la opinión de todos sus integrantes.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Dimensión 5: Pensamiento positivo y reconocimiento		Si	No	Si	No	Si	No
22	Cuando trabajamos en equipo no discriminamos a ninguno de sus miembros por su ideas o creencias.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
23	Cuando trabajamos en equipo los integrantes expresan sus ideas en forma abierta y sincera.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
24	Trabajamos en conjunto para resolver conflictos que surgen y se enfocan sobre las ideas y los métodos y no sobre las personas	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
25	Motivamos emocionalmente a nuestros compañeros para llevar a cabo el trabajo en equipo.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
26	Trabajamos mutuamente para solucionar problemas que se haya presentado en alguno de sus integrantes.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
27	Durante el trabajo en equipo siempre doy las gracias a mis compañeros de trabajo por los aportes dados.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
28	Cuando alguien del equipo hace las cosas bien, se lo hago saber con mucho afecto.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Aplicable / Hay Suficiencia
 Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Farfán Pimentel Johnny DNI: 06264132
 Grado y Especialidad del validador: Doctor en Educación / Metodología

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

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

San Juan de Lurigancho 26 de 10 del 2019


 ESCUELA DE POSTGRADO
 UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
 Dr. Johnny Félix Farfán Pimentel
 Docente Investigador

Anexo 5: Certificado de validación del instrumento 2

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

Variable 2: Trabajo en equipo

DIMENSIONES / ítems		Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Dimensión 1: Liderazgo								
01	El líder en la institución está dado por la persona de mayor experiencia y preparación académica	✓		✓		✓		
02	El líder del equipo propicia un clima de trabajo agradable, en base a los objetivos que el equipo se ha trazado	✓		✓		✓		
03	El líder de equipo es aceptado por todos los miembros del equipo.	✓		✓		✓		
04	Se comunican entre los miembros del equipo y el líder de manera clara, fluida y precisa.	✓		✓		✓		
05	El líder dirige y coordina la información y la participación de todos los integrantes del equipo.	✓		✓		✓		
06	El líder se encarga de que la comunicación entre los miembros del equipo debe estar orientada principalmente a aspectos operativos y técnicos.	✓		✓		✓		
Dimensión 2: Metas específicas cuantificables		Si	No	Si	No	Si	No	
07	Para tomar decisiones de equipo lo realizan por consenso a fin de lograr los objetivos propuestos.	✓		✓		✓		
08	Es más factible que se logren los objetivos trazados si trabajan todos los integrantes del equipo coordinadamente.	✓		✓		✓		
09	Los objetivos del equipo son claros, aceptados y asumidos por todos sus integrantes.	✓		✓		✓		
10	Las metas del grupo están ligadas a las de la Institución.	✓		✓		✓		
Dimensión 3: Respeto, compromiso y lealtad		Si	No	Si	No	Si	No	
11	Rectifico mis opiniones si alguien del equipo me demuestra que estaba equivocado.	✓		✓		✓		
12	Respeto las opiniones de los integrantes del equipo.	✓		✓		✓		
13	Los miembros del equipo comparten mutuamente tanto los éxitos como los problemas.	✓		✓		✓		
14	La motivación de los integrantes del equipo permite llevar adelante las tareas encomendadas.	✓		✓		✓		
15	Respeto las ideas de los integrantes del equipo.	✓		✓		✓		
16	Soy discreto con los acuerdos asumidos entre los miembros del equipo.	✓		✓		✓		

17	Acepto las críticas de los integrantes del equipo y las asumo con espíritu autocritico	✓		✓		✓	
Dimensión 4: Comunicación		Si	No	Si	No	Si	No
18	Estoy informado sobre los logros y perspectivas institucionales.	✓		✓		✓	
19	Estoy informado sobre los problemas y dificultades que se presentan en la institución.	✓		✓		✓	
20	Cuando trabajamos en equipo mantenemos un dialogo fluido entre los integrantes del equipo sobre temas institucionales	✓		✓		✓	
21	Cuando trabajamos en equipo respetamos la opinión de todos sus integrantes.	✓		✓		✓	
Dimensión 5: Pensamiento positivo y reconocimiento		Si	No	Si	No	Si	No
22	Cuando trabajamos en equipo no discriminamos a ninguno de sus miembros por su ideas o creencias.	✓		✓		✓	
23	Cuando trabajamos en equipo los integrantes expresan sus ideas en forma abierta y sincera.	✓		✓		✓	
24	Trabajamos en conjunto para resolver conflictos que surgen y se enfocan sobre las ideas y los métodos y no sobre las personas	✓		✓		✓	
25	Motivamos emocionalmente a nuestros compañeros para llevar a cabo el trabajo en equipo.	✓		✓		✓	
26	Trabajamos mutuamente para solucionar problemas que se haya presentado en alguno de sus integrantes.	✓		✓		✓	
27	Durante el trabajo en equipo siempre doy las gracias a mis compañeros de trabajo por los aportes dados.	✓		✓		✓	
28	Cuando alguien del equipo hace las cosas bien, se lo hago saber con mucho afecto.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay Suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: RIVERA ARELLANO GISSELA DNI: 41154085

Grado y Especialidad del validador: MAGISTER EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

San Juan de Lurigancho 26 de 10 del 2019


Mg. Rivera Arellano Gissela
DOCENTE DE INVESTIGACION

Anexo 6: Datos de tabulación de prueba piloto

	P 1	P 2	P 3	P 4	P 5	P 6	P 7	P 8	P 9	P1 0	P1 1	P1 2	P1 3	P1 4	P1 5	P1 6	P1 7	P1 8	P1 9	P2 0	P2 1	P2 2	P2 3	P2 4	P2 5	P2 6	P2 7	P2 8	total	
Encuestado 1	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	84
Encuestado 2	1	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	109
Encuestado 3	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	88
Encuestado 4	1	3	3	3	3	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	116
Encuestado 5	2	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	127
Encuestado 6	2	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	127
Encuestado 7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	114
Encuestado 8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	118
Encuestado 9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	118
Encuestado 10	3	3	3	3	3	3	4	4	4	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	122
Encuestado 11	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	106
Encuestado 12	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	123
Encuestado 13	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	123
Encuestado 14	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	123
Encuestado 15	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	123
Encuestado 16	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	123
Encuestado 17	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	123
Encuestado 18	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	123
Encuestado 19	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	123
Encuestado 20	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	116

Anexo 7: Datos de tabulación de la encuesta

Variable Comunicación Organizacional

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	total
Encuestado 1	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	93
Encuestado 2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	88
Encuestado 3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	88
Encuestado 4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	88
Encuestado 5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	88
Encuestado 6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	88
Encuestado 7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	88
Encuestado 8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	88
Encuestado 9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	88
Encuestado 10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	88
Encuestado 11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	88
Encuestado 12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	88
Encuestado 13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	88
Encuestado 14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	88
Encuestado 15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	88
Encuestado 16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	88
Encuestado 17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	88
Encuestado 18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	88
Encuestado 19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	88
Encuestado 20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	88
Encuestado 21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	110
Encuestado 22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	110
Encuestado 23	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	67
Encuestado 24	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	65
Encuestado 25	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	64
Encuestado 26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	66
Encuestado 27	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	60
Encuestado 28	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	2	3	73
Encuestado 29	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	66
Encuestado 30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	66
Encuestado 31	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	72
Encuestado 32	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	66
Encuestado 33	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	3	3	5	5	3	76
Encuestado 34	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	66
Encuestado 35	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	3	80
Encuestado 36	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	71

Encuestado 37	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	70
Encuestado 38	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	73
Encuestado 39	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	70
Encuestado 40	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	108
Encuestado 41	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	68
Encuestado 42	4	4	3	4	4	4	4	2	4	2	2	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	77
Encuestado 43	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	63
Encuestado 44	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	63
Encuestado 45	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	4	4	4	2	4	4	4	62
Encuestado 46	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	63
Encuestado 47	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	73
Encuestado 48	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	2	2	3	3	2	2	3	4	4	4	4	4	73
Encuestado 49	5	5	5	5	5	3	4	4	4	3	2	2	2	5	5	5	4	3	4	4	3	4	86	
Encuestado 50	3	3	2	2	4	4	4	2	3	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	3	4	4	66	

Variable trabajo en equipo

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	total	
Encuestado 1	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	84	
Encuestado 2	1	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	109	
Encuestado 3	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	88	
Encuestado 4	1	3	3	3	3	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	116	
Encuestado 5	2	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	127	
Encuestado 6	2	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	127	
Encuestado 7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	114	
Encuestado 8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	118	
Encuestado 9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	118	
Encuestado 10	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	122	
Encuestado 11	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	106	
Encuestado 12	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	123	
Encuestado 13	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	123	
Encuestado 14	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	123	
Encuestado 15	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	123	
Encuestado 16	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	123	
Encuestado 17	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	123	
Encuestado 18	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	123	
Encuestado 19	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	123	
Encuestado 20	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	116	
Encuestado 21	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	100	
Encuestado 22	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	99	
Encuestado 23	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	104	
Encuestado 24	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	98	
Encuestado 25	2	2	2	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	123	
Encuestado 26	2	3	2	2	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	123	
Encuestado 27	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	113	
Encuestado 28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	112	
Encuestado 29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	112	
Encuestado 30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	112	
Encuestado 31	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	110	
Encuestado 32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	112	
Encuestado 33	2	3	2	2	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	123	
Encuestado 34	2	3	3	2	2	2	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	5	97
Encuestado 35	2	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	127	
Encuestado 36	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	118	
Encuestado 37	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	118	
Encuestado 38	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	118	

Anexo 8: Rangos utilizados en las variables

Rangos para la variable comunicación organizacional

Dimensiones	Indicadores	ítems	Escala y valores	Niveles / Rangos
Comunicación Ascendentes	Mensajes de funcionarios a superiores	1-7	Nunca (1)	Buena (27-35)
			Casi nunca (2)	Regular (17-26)
Comunicación Descendentes	Mensajes de superiores a funcionarios	8-14	A veces (3)	Mala (7-16)
			Casi siempre (4)	Buena (27-35)
			Siempre (5)	Regular (17-26)
Comunicación Horizontal	Comunicación entre personas del mismo nivel jerárquico.	15-22		Mala (7-16)
				Buena (30-40)
				Regular (19-29)
				Mala (8-18)

Rangos en la comunicación ascendente

Rango mínimo = $1 \times 7 = 7$

Rango máximo = $5 \times 7 = 35$

Se establecieron tres niveles Buena 27-35
 Regular 17-26
 Mala 7-16

Rangos en la comunicación descendente

Rango mínimo = $1 \times 7 = 7$

Rango máximo = $5 \times 7 = 35$

Se establecieron tres niveles Buena 27-35
 Regular 17-26
 Mala 7-16

Rangos en la comunicación horizontal

Rango mínimo = $1 \times 8 = 8$

Rango máximo = $5 \times 8 = 40$

Se establecieron tres niveles Buena 30-40
 Regular 19-29
 Mala 8-18

Rangos para la variable trabajo en equipo

Dimensiones	Indicadores	ítems	Escala / valores	Niveles / rangos
Liderazgo	Dirección Dialogo	1-6		Buena (23-30) Regular (14-22) Mala (6- 13)
Metas	Finalidad Propósito	7-10	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Buena (16-20) Regular (10-15) Mala (4- 9)
Respeto, compromiso y lealtad	Respeto entre miembros del equipo Compromiso entre miembros del equipo lealtad entre los miembros del equipo	11-17		Buena (27-35) Regular (17-26) Mala (7- 16)
Comunicación	Información	18-21		Buena (16-20) Regular (10-15) Mala (4- 9)
Pensamiento positivo y reconocimiento	Nuevas ideas, motivación, gratificación y reconocimiento	22-28		Buena (27-35) Regular (17-26) Mala (7- 16)

Rangos para el liderazgo

Rango mínimo = $1 \times 6 = 6$

Rango máximo = $5 \times 6 = 30$

Se establecieron tres niveles Buena 23-30
Regular 14-22
Mala 6-13

Rangos para la meta

Rango mínimo = $1 \times 4 = 4$

Rango máximo = $5 \times 4 = 20$

Se establecieron tres niveles Buena 16-20
Regular 10-15
Mala 4-9

Rangos para el respeto, compromiso y lealtad

Rango mínimo = $1 \times 8 = 8$

Rango máximo = $5 \times 8 = 40$

Se establecieron tres niveles Buena 30-40

Regular 19-29

Mala 8-18

Rangos en la comunicación

Rango mínimo = $1 \times 4 = 4$

Rango máximo = $5 \times 4 = 20$

Se establecieron tres niveles Buena 16-20

Regular 10-15

Mala 4-9

Rangos en el pensamiento positivo

Rango mínimo = $1 \times 8 = 8$

Rango máximo = $5 \times 8 = 40$

Se establecieron tres niveles Buena 30-40

Regular 19-29

Mala 8-18

Anexo 9: Carta de presentación



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Escuela de Posgrado

“Año de la Lucha Contra la Corrupción e Impunidad”

Lima, 06 de noviembre de 2019

Carta P.1142 – 2019 EPG – UCV LE

SEÑOR(A)
JUAN JESUS HUAMBACHANO CARBAJAL
MINISTERIO PÚBLICO
ATENCIÓN:
GERENTE DEL OBSERVATORIO DE CRIMINALIDAD DEL MINISTERIO PÚBLICO

Asunto: Carta de Presentación del estudiante **GABRIELA DAMIAN CASTILLO**

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **GABRIELA DAMIAN CASTILLO** identificado(a) con DNI N.° **46608648** y código de matrícula N.° **7001259234**; estudiante del Programa de **MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA** quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

LA COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL Y TRABAJO EN EQUIPO EN LOS TRABAJADORES DEL MINISTERIO PÚBLICO, LIMA 2019

En ese sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso de nuestro(a) estudiante a su Institución a fin de que pueda aplicar entrevistas y/o encuestas y poder recabar información necesaria.

Con este motivo, le saluda atentamente,


Dr. Raúl Delgado Arenas
JEFE DE UNIDAD DE POSGRADO
FILIAL LIMA – CAMPUS LIMA ESTE



LIMA NORTE Av. Alfredo Mendiola 6232, Los Olivos. Tel.: (+511) 202 4342 Fax.: (+511) 202 4343
LIMA ESTE Av. del Parque 640, Urb. Canto Rey, San Juan de Lunigancho Tel.: (+511) 200 9030 Anx. 2510
ATE Carretera Central Km. 8.2 Tel.: (+511) 200 9030 Anx.: 8184
CALLAO Av. Argentina 1795 Tel.: (+511) 202 4342 Anx.: 2650.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRIA EN GESTIÓN PÚBLICA

La comunicación organizacional y trabajo en equipo en los trabajadores del Ministerio
Público, Lima 2019

AUTORA: Br. Gabriela Damian Castillo (ORCID: 0000-0002-4684-5784)

Resumen

La investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre la comunicación organizacional y el trabajo en equipo de los funcionarios de la Gerencia de Observatorio de Criminalidad del Ministerio Público. Con fundamento teórico en Segredo (2016) afirmó que en uno de los aspectos que toda institución tanto a nivel internacional como nacional que debe estar siempre vigilante, es lo relativo a la comunicación organizacional, debiendo ser entendida como una etapa que se caracteriza por la interrelación entre los individuos y su ámbito laboral. Y por otro lado Balarezo (2014) afirmó que el trabajo en equipo viene hacer una forma para articular las tareas de la organización con un grupo social en torno a un conjunto de objetivos, de metas y de resultados a alcanzar. Es así que el trabajo en equipo constituye una dependencia que está activa entre los individuos del colectivo que comparten y tienen una misión de laboral. El estudio aplicó una metodología basada en tipo no experimental, de tipo descriptiva y un enfoque cuantitativo, donde la población estuvo conformada por 50 funcionarios, que fueron también la muestra que se les aplicó dos cuestionarios uno para medir la comunicación organizacional y la otra de trabajo en equipo, luego se procesaron la información estadísticamente con el programa SPSS versión 25, entre los resultados obtenidos fueron que según los resultados obtenidos en la tabla 9, se puede inferir que no existe una relación significativa entre la comunicación organizacional y el trabajo en equipo de los funcionarios de la Gerencia de Observatorio de Criminalidad del Ministerio Público (sig. bilateral = 0,891 > 0,01; Rho = 0,020**). Esto demuestra que existen otros factores que han provocado que dicha relación se haya obtenido un valor bajo.

Palabras claves: Comunicación, organización, trabajo en equipo, objetivos, institución.

Abstract

The objective of the investigation was to determine the relationship between organizational communication and teamwork of the officials of the Criminal Ministry Observatory Office of the Public Ministry. With a theoretical basis in Segredo (2016), he affirmed that in one of the aspects that every institution, both internationally and nationally, that must always be vigilant, is related to organizational communication, and must be understood as a stage that is characterized by the interrelation between individuals and their work environment. And on the other hand Balarezo (2014) stated that teamwork is a way to articulate the organization's tasks with a social group around a set of objectives, goals and results to be achieved. Thus, teamwork is a dependency that is active among the individuals in the collective who share and have a work mission. The study applied a methodology based on a non-experimental type, a descriptive type and a quantitative approach, where the population was made up of 50 officials, who were also the sample that applied two questionnaires one to measure organizational communication and the other work as a team, the information was then processed statistically with the SPSS version 25 program, among the results obtained were that according to the results obtained in table 9, it can be inferred that there is no significant relationship between organizational communication and teamwork of the officials of the Department of Criminal Observatory of the Public Prosecutor's Office (bilateral sig. = 0.891 > 0.01; Rho = 0.020 **). This shows that there are other factors that have caused such a low value to be obtained.

Keywords: Communication, organization, teamwork, objectives, institution.

INTRODUCCIÓN

Hoy más que nunca las instituciones están en un mundo competitivo, que tienen nuevos aspectos que evaluar, tales como: las tecnologías de información, la calidad de servicio, la atención al cliente, globalización de los mercados, estructuras flexibles de trabajo, planes de incentivos laborales, programas de motivación, programas de competencias laborales, entre otros, que cada día es más exigente para ellas, teniendo que observar todo lo que sucede a su alrededor, para luego aplicarlo internamente a fin de lograr sus objetivos empresariales de manera eficaz y eficiente.

Segredo (2016) afirmó que en uno de los aspectos que toda empresa tanto a nivel internacional como nacional que debe estar siempre vigilante, en lo relativo a la comunicación organizacional, debiendo ser entendida como una etapa que se caracteriza por

la interrelación entre los individuos y su ámbito laboral. Por lo tanto, es fundamental que toda empresa que desee ser competitiva en este siglo XXI, deba asumir un compromiso porque todo el personal que se encuentre en distintos niveles en la estructura organizacional se mantenga informados de igual manera, a fin de que los objetivos trazados se cumplan cabalmente y la información fluya de forma efectiva.

Huamán (2017) planteó que más aun la comunicación organizacional, debe ser vista como una de las columnas fundamentales en toda compañía e institución, ya que de esta dependen muchos aspectos que ayuden al ámbito laboral, por ser un proceso a través del cual se transfiere información, permita analizarla, manejarla y emplearla en los puestos de trabajo que se realicen y así tomar decisiones equilibradas y coherentes que

beneficien a todos. Logrando alcanzar las metas trazadas por cada departamento que forma parte de la organización que posteriormente se reflejara en el éxito de la misma.

Canseco y Ojeda (2016) afirmaron que, en virtud de esto, se puede entender la comunicación organizacional como aquellas **acciones, procedimientos y actividades que se realizan en la transmisión o recepción de información mediante distintos medios, técnicas y métodos de comunicación tanto internamente** y como externamente con el fin de alcanzar las metas de la empresa. En ese sentido Ghaferi y Dimick (2016) manifestaron que se está convirtiéndose en uno de los temas de gran relevancia para aquellas organizaciones catalogadas como exitosas.

Otro de los problemas que surgen en la comunicación organizacional, son las comunicaciones ascendentes y descendentes, donde muchas veces los jefes no lo emplean correctamente y pueden generar mucho malestar en el personal, afectando directamente al trabajo de equipo. En ese sentido Grande (2017) refirió que frente a todo lo que se ha venido planteando, las instituciones públicas no se escapan de esta temática. Especialmente uno de los organismos públicos que hace vida en el Perú es el Ministerio Público, que es un ente autónomo del Estado que tiene como función principal la defensa de la legalidad, de los derechos ciudadanos y de los intereses públicos; la representación de la sociedad en juicio, para los efectos de defender a la familia, a los menores e incapaces y el interés social, así como para velar por la moral pública; la persecución del delito y la reparación civil.

El Ministerio Público en el Perú, se encuentra estructurado por diferentes gerencias, entre una de ellas y que será punto crucial en esta investigación y es donde se desarrollara dicho estudio, es la Gerencia de Observatorio de Criminalidad del Ministerio Público, que es un órgano técnico que se encuentra adscrito a la Fiscalía de Nación teniendo como responsabilidad de sistematizar, analizar y difundir información sobre la criminalidad, las infracciones a la ley penal y la violencia en el Perú, proporcionando información confiable, oportuna y de calidad que sirva de base para el diseño, implementación y evaluación de las políticas de prevención, persecución inteligente del delito y protección de la víctima. En cuanto a observaciones realizadas en la pesquisa se pudo evidenciar que dicha gerencia está presentando problemas en cuanto a que el gerente, subgerente y trabajadores no están llevando correctamente las comunicaciones ascendentes y descendentes, viéndose afectado el trabajo en equipo de la organización.

A su vez también se sostiene que el proceso interno a nivel comunicacional se ha vuelto muy burocrático, haciendo los procesos administrativos sean muy lentos y que la información no sea oportuna, ocasionando que las tareas asignadas a los diferentes equipos no se ejecuten de manera eficiente y eficaz, lo cual genera que no se alcancen los objetivos individuales y grupales.

Y más aún si no se cuida la comunicación organizacional por parte de los gerentes y subgerentes, esto puede ocasionar ambigüedad al momento de ser transmitidos a los trabajadores, ya que si los mismos envían información que no llega a ser percibida correctamente, los trabajadores tenderán a ejecutar las ordenes desde su

interpretación personal y no como se tenía pensado por sus jefes, lo que produce una diferencia notoria entre las órdenes que se emiten y las órdenes realizadas, por tal motivo se deben crear mecanismos que logren establecer una adecuada comunicación interna u organizacional y sobre todo que favorezca al trabajo en equipo.

Según el planteamiento del estudio, se tiene como objetivo general Og: Determinar la relación entre la Comunicación organizacional y el Trabajo en equipo de los funcionarios de la Gerencia de Observatorio de Criminalidad del Ministerio Público. Y como objetivos específicos: O1: Determinar la relación entre la Comunicación ascendente y el Trabajo en equipo de los funcionarios Gerencia de Observatorio de Criminalidad del Ministerio Público. O2: Determinar la relación entre la Comunicación descendente y el Trabajo en equipo de los funcionarios de la Gerencia de Observatorio de Criminalidad del Ministerio Público. O3: Determinar la relación entre la Comunicación horizontal y el Trabajo en equipo en los funcionarios de la Gerencia de Observatorio de Criminalidad del Ministerio Público.

METODO

En la investigación se utilizó el estudio no experimental, que se apoyó en una investigación descriptiva con un enfoque de tipo cuantitativa. (Arias, 2016). La población del estudio estuvo conformada por 50 trabajadores de la Gerencia del Observatorio Criminalidad del Ministerio Público. Para la recolección de la información se utilizaron dos cuestionarios uno para la variable de comunicación organizacional y trabajo en equipo. Para el procesamiento de la información se tomó el

programa estadístico SPSS versión 25.0 (Sabino, 1992)

RESULTADOS

Análisis descriptivo

Tabla 1 Valor de las medias de las dimensiones de la Variable comunicación organizacional

	N	Media
Comunicación Ascendente	50	24,9000
Comunicación Descendente	50	24,2400
Comunicación Horizontal	50	30,0200

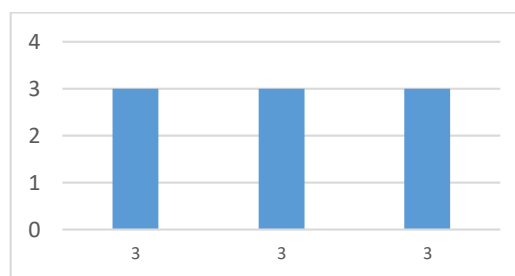


Figura 1 Valor de las medias de las dimensiones de la Variable comunicación organizacional

Interpretación

Como se observa en la tabla 1 y la figura 1, los trabajadores de Gerencia del Observatorio Criminalidad del Ministerio Público manifestaron que la comunicación ascendente es regular, ya que en promedio obtuvo 24,90, así mismo se puede observar que la comunicación descendente es regular, ya que obtuvo una media de 24,34 y por último la comunicación horizontal es buena, ya que tuvo en promedio 30,02.

Tabla 2 Medias de las dimensiones de la Variable trabajo en equipo

	N	Media
Liderazgo	50	18,5800
Metas específicas	50	15,3400
Respeto	50	31,6000
Comunicación	50	18,7200
Pensamiento Positivo	50	32,7400

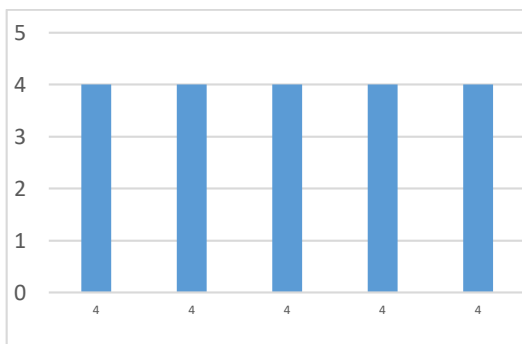


Figura 17 Medias de las dimensiones de la Variable trabajo en equipo

En la figura 2, los trabajadores de Gerencia del Observatorio Criminalidad del Ministerio Público manifestaron que el liderazgo es regular, ya que obtuvo un promedio de 18,58, en lo que respecta a metas específicas regular, ya que obtuvo una media de 15,34, así mismo respecto es considerado como bueno, ya que obtuvo un promedio 31,60, en lo que respecta a comunicación la misma es regular, ya que el promedio obtenido fue de 18,72, por último el pensamiento positivo es bueno ya que la media obtenida fue de 32,74.

Análisis inferencial

Hipótesis general

H₀: No existe relación significativa entre la comunicación organizacional y el trabajo en equipo de los funcionarios de la Gerencia de Observatorio de Criminalidad del Ministerio Público.

H_A: Existe relación significativa entre la comunicación organizacional y el trabajo en equipo de los funcionarios de la Gerencia de Observatorio de Criminalidad del Ministerio Público.

Regla de decisión;

Si Valor $p > 0.01$, se acepta la Hipótesis Nula (H₀)

Si Valor $p < 0.01$, se rechaza la Hipótesis Nula (H₀).

Y, se acepta H_A

Tabla 3 Grado de correlación entre Comunicación organizacional y Trabajo en equipo

		Comunicación organizacional	Trabajo en equipo
Rho de Spearman	Comunicación horizontal	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,020**
	Trabajo en equipo	Coefficiente de correlación	,891
		Sig. (bilateral)	,020**
		N	50

Interpretación: Se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa.

Se concluye que no existe una correlación significativa entre la comunicación organizacional y el trabajo en equipo de los funcionarios de la Gerencia de Observatorio de Criminalidad del Ministerio Público (sig. bilateral = .891 > .01; rho = .020**). Por lo tanto, se acepta la hipótesis nula.

DISCUSIÓN

Para seguir trabajando con los objetivos planteados en esta investigación, a continuación, se mostrará las diversas discusiones sobre la variable de la comunicación organizacional y trabajo en equipo, enfocadas en la Gerencia de Observatorio de Criminalidad del Ministerio Público del Perú, para esto se utilizó la triangulación de la información, tomando para esto los resultados, sus bases teóricas, antecedentes de estudios previos y la percepción del investigador.

Iniciaremos diciendo que para el abordaje de la comunicación organizacional en la Gerencia de Observatorio de Criminalidad se abordó mediante la comunicación ascendente, descendente y horizontal.

Para la primera que fue la comunicación ascendente, según Chiavenato (2015) señala que la

comunicación ascendente está enfocada en la mensajería que el personal puede enviar a sus las personas que ocupan el lugar como jefe dentro de la compañía, es decir un sistema de comunicación que incita al personal en la parte inferior de la jerarquía de una compañía a transmitirle información a los que están por encima de ellos. En esta investigación resulto que dicha comunicación fue regular, lo que demuestra que el personal de esta institución considera que no están enviando de manera correcta la información, lo que se presume que el flujo de información no es total, lo que da a pensar que los jefes no están observando en su totalidad todos los casos, esto puede estar originando que la toma de decisión no sea la correcta.

En cuanto a la segunda dimensión esta la comunicación descendente, que según la tabla 13, muestra que este tipo de comunicación esta regular. Esto demuestra que no se están llevando a cabo de manera correcta el envío de la información de los jefes hacia sus subordinados y esto está en contradicción en lo que plantea Keyton (2017) la comunicación descendente se puede decir que está orientada a los mensajes que transitan desde los niveles superiores hacia los niveles inferiores. Este tipo comunicación que circula por este canal es de carácter informativo, instructivo, entre otros. En virtud de esto es necesario revisar desde la plana gerencial que aspectos están fallando que la comunicación no está siendo considerada buena. Pero para la investigación de Zoltan (2018) resulto que la comunicación descendente es buena, ya que los jefes están en constante interrelación con sus subordinados, esto sería interesante llevar esta experiencia para la Gerencia Observatorio del

Ministerio público a fin de que los jefes y subordinados puedan subsanar este aspecto.

Por otro lado la tabla 1 muestra que la comunicación horizontal es buena, ya que tuvo en promedio 30,02, esto permite visualizar que entre los mismos trabajadores la comunicación se lleva de manera óptima, demostrando que si se cumple lo planteado por Lacasa, 2011; Miranda y Pastor (2015); Jiménez (2017) cuando la define que este tipo se da cuando los trabajadores pertenecientes a un mismo nivel jerárquico transmiten información dentro de ese nivel, lo que permite visualizar que si son eficaz en este tipo de comunicación los trabajadores de la institución en estudio y a su vez se pudo comparar con el estudio realizado por Rodas (2017), donde también la comunicación horizontal de dichos trabajadores fue muy alta, en este caso se puede terminar que están en sintonía la teoría y la práctica,

Por lo tanto, la variable de la comunicación organizacional vista a través de estas dimensiones, permitieron entender que para esta institución requieren ser evaluadas la tanto la comunicación ascendente y descendente, porque según este estudio ambas salieron regular.

Para la otra variable estudiada que fue el trabajo en equipo, como se observa en la tabla 2, los trabajadores de Gerencia del Observatorio Criminalidad del Ministerio Público manifestaron que el liderazgo es regular, ya que obtuvo un promedio de 18,58, que evidencia que los trabajadores observaban que hay mejorar este aspecto y más aún según lo planteado por Stucchi, (2007). Como la influencia interpersonal que se puede ejercer en una situación determinada, dirigida

mediante la comunicación humana con el fin de conseguir determinados objetivos. Si comparamos los resultados del estudio con la teoría, se observa que los jefes y subordinados deben estar presentando ciertos aspectos de debilidad que se nota que el liderazgo no se da en la totalidad entre los que le corresponde ser líder en la institución.

Para la dimensión de metas específicas, obtuvo una media de 15,34 alcanzando la escala de regular, lo que evidencia que los trabajadores no ven claramente cuales son las metas y por lo tanto no están apoyando lo planteado Zuluaga, 2011, que las metas específicas son importantes porque cuantifican lo que debe hacer las personas en una empresa.

Por otro lado la dimensión de respeto obtuvo según la tabla 20, como bueno, ya que obtuvo un promedio 31,60 quedando claro que esta en consonancia con lo planteado por Reza (2007) que esta dimensión se puede considerar como el respeto entre los miembros del equipo y sus cuerpos de líderes, siendo un aspecto principal para ser considerados como un equipo que busca lograr siempre sus objetivos, donde existirá las ganas de dar un aporte extra, ya que existe la lealtad y el compromiso con los objetivos trazados, todo esto conlleva puntos positivos para el trabajo en equipo.

Por último, el pensamiento positivo es bueno ya que la media obtenida fue de 32,74, lo que refleja que está acorde con lo planteado por Meneses y Navarro, 2015 afirma que dicho pensamiento logra que las ideas fluyan de manera libre, donde no se permite que exista una crítica sobre ella. Resultado para este estudio un elemento positivo para el trabajo en equipo.

Visto cada uno de las dimensiones y comparando con la teoría, resulta que existen elementos positivos y negativos entre ellos, que reflejaron de manera impactante sobre la relación entre la variable comunicación organizacional y trabajo en equipo, que según los resultados obtenidos en la tabla 9, se puede inferir que no existe una relación significativa entre la comunicación organizacional y el trabajo en equipo de los funcionarios de la Gerencia de Observatorio de Criminalidad del Ministerio Público (sig. bilateral = .891 > .01; Rho = .020**). Esto demuestra en conclusión que existen muchas fallas que han provocado que dicha relación sea vista de esa manera, pero para el estudio realizado por Escalante (2018) en su investigación si consigue determinar que, si existe una correspondencia muy alta entre la comunicación organizacional y la administración de equipos de trabajo de la empresa Fractalía, donde sus resultados fueron muy diferentes al estudio realizado en la Gerencia Observatorio del Ministerio Público.

CONCLUSIONES

En función del estudio que se llevó a cabo en la Gerencia de Observatorio de Criminalidad del Ministerio Público de Perú, se logró conseguir en cada uno de los objetivos específicos lo siguiente:

Primero. El propósito principal del estudio consistió en determinar la relación entre la Comunicación organizacional y el Trabajo en equipo de los funcionarios de la Gerencia de Observatorio de Criminalidad del Ministerio Público. De los resultados obtenidos en la tabla 9, se puede inferir que no existe una relación significativa entre la Comunicación organizacional y el Trabajo en equipo.

Segunda Con respecto al objetivo específico 1, en cuando a determinar la relación entre la Comunicación ascendente y el Trabajo en equipo de los funcionarios Gerencia de Observatorio de Criminalidad del Ministerio Público, se evidenció que no existe una relación significativa entre la comunicación ascendente y trabajo en equipo de los funcionarios de la Gerencia de Observatorio de Criminalidad del Ministerio Público.

Tercera. Para el objetivo específico 2, que consistió en determinar la relación entre la Comunicación descendente y el Trabajo en equipo de los funcionarios de la Gerencia de Observatorio de Criminalidad del Ministerio Público, que no existe una relación significativa entre la comunicación descendente y trabajo en equipo de los funcionarios de la Gerencia de Observatorio de Criminalidad del Ministerio Público

Cuarta. Con respecto al objetivo específico 3, que consistió en determinar la relación entre la Comunicación horizontal y el Trabajo en equipo en los funcionarios de la Gerencia de Observatorio de Criminalidad del Ministerio Público, se logró evidenciar que no existe una relación significativa entre la comunicación horizontal y trabajo en equipo de los funcionarios de la Gerencia de Observatorio de Criminalidad del Ministerio Público,

REFERENCIAS

Arias, F. (2012) Proyecto de Investigación. Recuperado de: <https://evidencia.com/wp-content/uploads/2014/12/EL-PROYECTO-DE-INVESTIGACION-C3%93N-6ta-Ed.-FIDIAS-G.-ARIAS.pdf>.

Carrasco, B. (2018). *Dominios del coaching en el trabajo en equipo de los estudiantes del curso taller de producción audiovisual la escuela profesional de ciencias de la comunicación social de la UNA-Puno*. (Tesis de maestría). Recuperado de: http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/9009/Carrasco_Laura_Benjamin_Isaac.pdf?sequence=1

Chiavenato, I. (2015). *Comportamiento organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones*. (3 ed.). México: McGraw-Hill.

Escalante, B. (2018). La comunicación organizacional y la administración de equipos de trabajo de la empresa Fractalía Perú S.A., Lima – 2018. (Tesis de grado) Universidad Cesar Vallejos. Lima, Perú. Recuperado de: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/23796?show=full>

Grande, M. (2017). Plan de modernización de la biblioteca de la escuela del Ministerio Público. Perú. (Documento digital). Recuperado de: http://sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtualdata/Te sis/Human/grande_am/cap3.pdf.

Ghaferi A. and Dimick J. (2016). Importance of teamwork, communication and culture on failure-to-rescue in the elderly. Magazine Department of Surgery, Universidad de Michigan. USA.

Huamán, D. (2017). *Comunicación Organizacional en los trabajadores del Instituto Nacional Penitenciario (INPE) - sede Cercado de Lima*. (Tesis de grado). Universidad Inca Garcilaso de La Vega. Perú. Recuperado de: <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/1664>.

Keyton, J. (2017). Communication in Organizations. Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior. Vol. 4:501-526 .Volume publication date March 2017 Recuperado de: <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032516-113341>

- Jiménez, N. (2017). La comunicación organizacional satisfactoria en el ministerio de tecnologías de la información y las comunicaciones (min tic) de Colombia. Recuperado de: <https://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/13808/Jim%C3%A9nezEstrada-N%C3%A9storAlonso-2017.pdf?sequence=6&isAllowed=y>
- Meneses R. y Navarro J. (2015) « ¿Cómo mejorar la eficacia de los equipos a través de los procesos grupales? Un ejemplo en la industria automotriz.» Papeles del Psicólogo, Vol 36, num 3, sept-dic. Consejo General de Colegios Oficiales de Psicólogos Madrid, España, pp. Pags 224-229, 2015. Disponible en: <http://www.redalyc.org/pdf/778/77842122008.pdf>.
- Miranda, B. (2018) Trabajo en equipo y comunicación organizacional interna en el compromiso organizacional de los docentes de la Universidad Enrique Guzmán Valle, Lima 2018. (Tesis Doctoral). Universidad Cesar Vallejo. Facultad de Posgrado. Disponible: https://www.google.com/search?source=hp&ei=gnWbXeqKLMts5gLDI72IAg&q=respositorio+ucv&oq=respositorio+ucv&gs_l=psy=ab.3..0i10110.1147.6181..7064...0.0..0.266.2878.0j13j3.....0.....1..gws-wiz.....0i131j0.g-H921bnnc&ved=0ahUKEwj08fu1YrIAhVEtlkKHcNLDyEQ4dUDCAU&uact=5.
- Miranda, H. y Pastor, P. (2015) Comunicación organizacional y clima social en los trabajadores de una municipalidad del departamento de lambayeque. Disponible: <http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss/827/MIRANDA%20CUBAS,%20FRANCISCO%20HUMBERTO%20y%20PASTOR%20NANFU%20DIAZ,%20PAOLA%20DEL%20MILAGRO.pdf?sequence=1>
- Lacasa, A. (2011). Gestión de la Comunicación Empresarial. Madrid, España: Ediciones Gestión 2000.
- Rodas, E. (2017) Comunicación efectiva y trabajo en equipo. Universidad Rafael Landívar, Facultad de Humanidades, licenciatura en psicología industrial/organizacional. Recuperado de: <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2017/05/43/Rodas-Estefanny.pdf>.
- Saldaña O.(2017) Aplicación De La Comunicación Organizacional En Los Egresados De La Carrera Profesional De Administración De La Universidad Científica Del Perú.; Valera García, Romina Stefani (Universidad Científica del Perú. Recuperado de: <http://repositorio.ucp.edu.pe/handle/UCP/629>.
- Sabino, C. (1992) EL proceso de investigación Disponible: <https://metodoinvestigacion.files.wordpress.com/2008/02/el-proceso-de-investigacion-carlos-sabino.pdf>.
- Segredo, A. (2016) Comunicación organizacional como dimensión necesaria para medir el clima en las organizaciones en salud pública. Revista Horizonte sanitario / vol. 16, no. 1, enero-abril. Recuperado de: <http://www.scielo.org.mx/pdf/hs/v16n1/2007-7459-hs-16-01-00028.pdf>.
- Zoltan, V. (2018) Group Communication, Performance and Satisfaction in Organizations . Ștefan cel Mare” University of Suceava, Faculty of Economics and Public Administration “Ovidius” University Annals, Economic Sciences Series Volume XVIII, Issue 1 /2018.Disponible: <http://stec.univ-ovidius.ro/html/anale/RO/wp-content/uploads/2019/02/2018-Part-I.pdf>.

-

Declaración Jurada
Declaración jurada de autoría y autorización
para la publicación del artículo científico

Yo, Gabriela Damian Castillo, egresado (a) del Programa de Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado(a) con DNI N° 46608648, con el artículo titulado: “La comunicación organizacional y trabajo en equipo en los trabajadores del Ministerio Público, Lima 2019”.

Declaro bajo juramento que:

- 1) El artículo pertenece a mi autoría.
- 2) El artículo no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) El artículo no ha sido auto plagiado; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para alguna revista.
- 4) De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.
- 5) Si, el artículo fuese aprobado para su publicación en la Revista u otro documento de difusión, cedo mis derechos patrimoniales y autorizo a la Escuela de Postgrado, de la Universidad César Vallejo, la publicación y divulgación del documento en las condiciones, procedimientos y medios que disponga la Universidad.

Lima, 29 de enero de 2020


.....

Gabriela Damian Castillo

DNI N° 46608648

	ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 10 Fecha : 10-06-2019 Página : 1 de 1
--	--	---

Yo, Johnny Félix Farfán Pimentel, docente de la Escuela de Posgrado de Programa Académico Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo de sede Lima Este, revisor (a) de la tesis titulada: "La comunicación organizacional y trabajo en equipo en los trabajadores del Ministerio Público, Lima 2019", del (de la) estudiante Gabriela Damian Castillo, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 24 % 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.

Lugar y fecha 29 de enero de 2020


.....
Firma

Johnny Felix Farfan Pimentel

DNI: 06269132

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------

feedback studio

GABRIELA DAMIAN

-- /0

<

1 de 1

>

?

Resumen de coincidencias

24 %



UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

La comunicación organizacional y manejo en redes en las instituciones del Ministerio Público.

Lima 2017

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestría en Gestión Pública

AUTORA: Dr. Gabriela Damian Casillo

(CORCID: 0000-0001-4694-5794)

ASESOR: Dr. Johan Felix Fucua Peralta
(CORCID: 0000-0001-5109-4416)

ÁREA DE INVESTIGACIÓN:
Reforma y Modernización del Estado

LIMA - PERÚ

2018



- 1 repositorio.ucv.edu.pe 11 %
Fuente de internet
- 2 Entregado a Universidad... 1 %
Trabajo del estudiante
- 3 repositorio.upd.edu.pe 1 %
Fuente de internet
- 4 cybertesis.unmsm.edu... 1 %
Fuente de internet
- 5 www.biblioteca.udcp.e... 1 %
Fuente de internet
- 6 Entregado a Universidad... 1 %
Trabajo del estudiante
- 7 Entregado a Universidad... 1 %
Trabajo del estudiante



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 POSGRADO, MGTR. MIGUEL ÁNGEL PÉREZ PÉREZ

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

Gabriela Damian Castillo

INFORME TÍTULADO:

La comunicación organizacional y trabajo en equipo en los trabajadores del Ministerio Público, Lima, 2019.

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

Maestra en Gestión Pública

SUSTENTADO EN FECHA: 17 de enero de 2020

NOTA O MENCIÓN: 16



FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN