



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**La comunicación organizacional y su incidencia en el trabajo en
equipo de la Municipalidad Distrital de Bellavista 2021.**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciada en Administración

AUTORAS:

Chavez Carrasco, Galia Thalia (ORCID: 0000-0003-0618-4851)

Peralta Luna, Viorica Tatiana (ORCID: 0000-0003-0999-2889)

ASESOR:

Mg. Cruz Tarrillo, José Joel (ORCID: 0000-0002-6372-5055)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

TARAPOTO – PERÚ

2021

I. Dedicatoria

Dedicamos este trabajo a nuestros padres por el esfuerzo y sacrificio que hicieron en toda nuestra formación profesional, pues nos permitieron luchar por cada uno de nuestros sueños y objetivos.

Galia y Viorica

II. Agradecimiento

A Dios por la sabiduría y por su amor incondicional que nos entrega día a día. A las autoridades, administrativos y docentes de la UCV por darnos la oportunidad de obtener nuestro título profesional y por su apoyo incondicional durante todo este proceso académico. Al alcalde y a todos los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bellavista por su incondicional apoyo durante todo el desarrollo de este informe de tesis.

Índice de contenidos

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Índice de tablas.....	v
Índice de figuras.....	vi
Resumen	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	3
3.1. Tipo y diseño de investigación	10
3.2. Variables y operacionalización.....	11
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	12
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	12
3.5. Procedimientos	14
3.6. Método de análisis de datos.....	14
3.7. Aspectos éticos.....	15
IV. RESULTADOS.....	16
V. DISCUSIÓN	22
VI. CONCLUSIONES.....	26
VII. RECOMENDACIONES	27
Referencia Bibliográfica	28
Anexos.....	35

IV. Índice de tablas

Tabla 1: Perfil sociodemográfico de los trabajadores	16
Tabla 2: Nivel de comunicación organizacional de la Municipalidad Distrital de Bellavista 2021	18
Tabla 3: Nivel de trabajo en equipo de la Municipalidad Distrital de Bellavista.....	19
Tabla 4: Pruebas de normalidad de la comunicación organizacional y las dimensiones del trabajo en equipo.....	20
Tabla 5: Nivel de incidencia de la comunicación organizacional en las dimensiones del trabajo en equipo de la Municipalidad Distrital de Bellavista 2021	21
Tabla 6: Nivel de incidencia de la comunicación organizacional en el trabajo en equipo de la Municipalidad Distrital de Bellavista 2021	22

V. Índice de figuras

Figura 1: Género.....	55
Figura 2: Edad.....	56
Figura 3: Estado civil.....	57
Figura 4: Religión.....	58
Figura 5: Procedencia.....	59
Figura 6: Nivel de instrucción.....	60
Figura 7: Antigüedad en la institución.....	61
Figura 8: Nivel de comunicación organizacional de la Municipalidad Distrital de Bellavista 2021.....	62
Figura 9: Nivel de trabajo en equipo de la Municipalidad Distrital de Bellavista.....	63
Figura 10: Pruebas de normalidad de la comunicación organizacional y las dimensiones del trabajo en equipo.....	64
Figura 11: Pruebas de normalidad de la incidencia de la comunicación organizacional en el trabajo en equipo de la Municipalidad Distrital de Bellavista 2021.....	80

VI. Resumen

Se decidió formular como objetivo general: determinar la incidencia de la comunicación organizacional en el trabajo en equipo de la Municipalidad Distrital De Bellavista 2021. De la misma forma se utilizó un enfoque cuantitativo, con diseño no experimental, de corte transversal, de tipo aplicada, con nivel correlacional causal, la técnica manejada fue la encuesta y el instrumento el cuestionario, el cual, fue aplicado a 100 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bellavista. Alcanzando un Rho de Spearman del 0,454, revelando que, si los funcionarios, jefes y autoridades ejecutan una comunicación organizacional buena, entonces se podrá conformar trabajos en equipo eficientes, capaces de desarrollar sus actividades laborales de la mejor manera posible en beneficio de la entidad y de todos los ciudadanos

Palabras clave: Comunicación ascendente, comunicación descendente, comunicación horizontal, trabajo en equipo, respeto, compromiso y lealtad.

VII. Abstract

It was decided to formulate as a general objective to determine the incidence of organizational communication in the teamwork of the District Municipality of Bellavista 2021. In the same way, a quantitative approach was used, with a non-experimental, cross-sectional design, of an applied type, with causal correlational level, the technique used was the survey and the instrument the questionnaire, which was applied to 100 workers of the Bellavista District Municipality. Reaching a Spearman Rho of 0.532, revealing that if officials, bosses and authorities execute good organizational communication, then efficient teamwork can be formed, capable of developing their work activities in the best possible way for the benefit of the entity and all the citizens

Keywords: Upward communication, downward communication, horizontal communication, teamwork, respect, commitment and loyalty.

VIII. INTRODUCCIÓN

La comunicación organizacional es esencial para mantener un orden y control de todas las actividades laborales planificadas por la institución, ya que, al mantener una comunicación directa con cada uno de sus colaboradores podremos conseguir que todos se interesen en realizar trabajo en equipo, permitiendo a la entidad lograr los resultados plasmados en el Plan Estratégico Institucional. Es así que, en los gobiernos locales del Ecuador, se evidencia que un 85% de las municipalidades llevan a cabo una comunicación organizacional deficiente, conllevando que, el trabajo de equipo no exista, impidiendo de esta forma que la institución no logre las metas proyectadas al inicio del año (Hernández, 2020). En cambio, en Chile las municipalidades demuestran enormes deficiencias en el trabajo en equipo, porque la comunicación que mantienen los funcionarios es baja, ya que, un 65% de los altos directivos carecen de habilidades gerenciales y de liderazgo (Balarezo, 2017). Asimismo, Zurita (2019), manifiesta que en Quito y Guayaquil, se observa que las autoridades de turno y los funcionarios muestran falta de liderazgo participativo, el cual, afecta directamente al trabajo en equipo con sus trabajadores, tanto es así que, un 85% de los empleados manifestaron que las autoridades y funcionarios no realizan una gestión municipal eficiente.

Entrando en el ámbito nacional, un 93% de los funcionarios no tienen la capacidad de transmitir información clave de las actividades a realizar, de la misma forma les cuesta expresar sus emociones de forma calmada y cordial, generando una desmotivación en sus trabajadores, el cual, impacta negativamente en el trabajo en equipo (Salinas, 2017). Asimismo, en los departamentos de Cajamarca, la Libertad y Lambayeque, los jefes de área y funcionarios no incentivan un clima de respeto y no generan confianza en los empleados, desvalorizando las habilidades de sus miembros al momento que estos aportan alguna idea para el bienestar de la institución (Castro, 2019).

En la Municipalidad Distrital de Bellavista, se evidencia deficiencias en las coordinaciones entre autoridad y funcionario, y a su vez esto impacta en la comunicación del funcionario al trabajador, generando confusiones al momento de llevar a cabo sus funciones, trayendo como resultado una comunicación

deficiente a los usuarios que llegan a la entidad edil a realizar sus trámites. Como se sabe la comunicación organizacional es indispensable para lograr una gestión eficiente y eficaz en cada campo de acción, permitiendo a la entidad u organización alcanzar sus objetivos trazados, siendo muy importante que todas las autoridades y funcionarios se preocupen en cultivarla, ya que esto permite generar que todo el personal logre trabajar en equipo en beneficio de los ciudadanos, y de la misma Municipalidad Distrital de Bellavista, siendo esto el motivo que me ha inspirado que estudie este tema de investigación.

Posterior a describir la realidad problemática de cada una de las variables de estudio, se estableció el siguiente problema de investigación: ¿De qué manera incide la comunicación organizacional en el trabajo en equipo de la Municipalidad Distrital De Bellavista 2021? Con respecto a la justificación, las variables de estudio se justifican en el enfoque de Tavistock: El sistema sociotécnico, el cual hace referencia que en toda organización o institución pública es muy importante valorar no solo a las máquinas, sino también a las personas, ya que son ellas las que ponen en funcionamiento a las máquinas a través de su conocimiento; en el aspecto metodológico se justifica en el enfoque cuantitativo, no experimental de corte transversal, de tipo aplicada, correlacional causal, se utilizó la encuesta y el cuestionario, el cual, fue aplicado a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bellavista.

Esta investigación tuvo como objetivo general: Determinar la incidencia de la comunicación organizacional en el trabajo en equipo de la Municipalidad Distrital De Bellavista 2021. Desglosando tres objetivos específicos: OE1. Evaluar la comunicación organizacional de la Municipalidad Distrital de Bellavista 2021. OE2. Evaluar el trabajo en equipo de la Municipalidad Distrital de Bellavista 2021. OE3. Evaluar la incidencia de la comunicación organizacional en las dimensiones del trabajo en equipo de la Municipalidad Distrital De Bellavista 2021. Se planteó como hipótesis de investigación: La comunicación organizacional tiene una incidencia directa en el trabajo en equipo de la Municipalidad Distrital de Bellavista, 2021.

IX. MARCO TEÓRICO

Se han considerado importantes trabajos de nivel internacional, los cuales son:

En Nigeria. Adebisi et al. (2020). Encontraron que el trabajo en equipo es un factor determinante para que las entidades o sociedades alcancen las metas trazadas que les permita lograr el objetivo planificado, donde un 81% de los administrativos indicaron que la falta de apoyo de los responsables de los equipos, la falta de experiencia y de empatía entre compañeros de trabajo, son los causantes de que 36 de 40 equipos formados no lleguen a concretar las metas exigidas.

En Ecuador. Chere (2020). En su trabajo, señaló que la comunicación corporativa presenta diferentes falencias, como la escasa evaluación de las actividades cívicas por parte de las autoridades, generando que un 89% de los empleados indiquen que el trabajo en equipo no es el adecuado, afectando directamente a los ciudadanos.

En México. Quezada et al. (2020). En su investigación señalaron que un 93,6% de trabajadores enuncian que se debe mejorar los equipos de trabajo en la institución, de la misma manera un 67% indicaron que se debe mejorar la comunicación vertical del funcionario hacia los empleados, ya que, mediante esto se podrá alcanzar los objetivos trazados por la institución.

En Chile. Papic (2019). En su investigación reveló que, un 79% de los encuestados mencionaron que no conocen los tipos de comunicación organizacional que existen, comprobando que es uno de los factores que generan una incorrecta relación entre funcionarios, colaboradores y ciudadanos, debiéndose capacitar a todo el personal con el propósito de favorecer la coordinación entre integrantes de la entidad gubernamental.

En Ecuador. Pérez (2019). En su estudio señaló que, un 65% de los trabajadores indicaron que no existe compañerismo entre colaboradores, siendo el elemento fundamental que viene generando que el trabajo en equipo no permita obtener buenos resultados, porque la comunicación que estos manejan es pésima, el cual, viene afectando a la imagen institucional de esta entidad gubernamental.

En Ecuador. Rivera (2018). En su estudio indicó que, la falta de empatía entre colegas es el motivo por el cual viene generando enormes tensiones negativas en los equipos de trabajo; un 65% de los integrantes de los equipos indicaron que los responsables no cuentan con liderazgo que permitan motivar al grupo, siendo los motivos por el cual, la organización no alcanza las metas trazadas.

En Ecuador. Macías y Torres (2018). En su investigación manifestaron que, para lograr una comunicación organizacional óptima, se debe alcanzar un alto nivel de productividad de cada integrante del equipo, donde permita alcanzar las metas a través de la eficacia en el uso de todos los recursos favorables, es por ello que, un 47% de los empleados indicaron que el desconocimiento en la resolución de las tareas asignadas son los que vienen causando el quiebre de los grupos laborales.

En España. Flores (2018). En su trabajo mencionó que, la exigencia laboral que vienen ejerciendo las autoridades a los colaboradores, no tiene la misma línea con las condiciones de seguridad que poseen en cada actividad que los empleados realizan, es por ello que, un 76% de los trabajadores indicaron que la falta de respeto a los derechos laborales son los causantes que los colaboradores no se sientan motivados en ejecutar un trabajo eficiente, afectando de esta forma los intereses de la sociedad.

Con respecto a los antecedentes nacionales, se tuvo en cuenta informes de tesis de ambas variables, se tiene:

Flores y Salas (2020). En su investigación determinaron que un 41.60% del personal manifiestan que la comunicación organizacional que utilizan las autoridades es regular, siendo el factor que viene impactando negativamente al momento que los colaboradores llevan a cabo sus actividades laborales de manera conjunta, ya que, al no existir una comunicación adecuada genera confusión al momento de canalizar la información.

Sarmiento (2020). En su estudio evidenció que un 63% de los colaboradores indicaron que no existe una comunicación efectiva entre funcionario y empleado, alcanzando un Rho de Spearman del 0,879, demostrándose que existe correlación entre las variables de estudio, esto quiere decir que, mientras exista

una comunicación organizacional eficiente, a través del respeto, empatía y solidaridad se podrá llevar a cabo un excelente trabajo en equipo que permita a la entidad alcanzar el objetivo trazado

Bueno (2019). En su investigación indicó que la comunicación es tan importante para el correcto funcionamiento institucional porque es el medio que transmiten las disposiciones o reglas de la labor cotidiana, es así que, se obtuvo un nivel de Sig., menor al 0.05, permitiendo rechazar la hipótesis de investigación, demostrándose que entre ambas variables existe una correlación positiva.

Ibarra (2019). En su trabajo manifestó que la comunicación interna es una herramienta de vital importancia para generar un trabajo grupal efectivo que permita al municipio alcanzar la eficiencia que tanto se anhela, los resultados demuestran que un 65% indican que existe una comunicación regular y un 20% que es deficiente, siendo los motivos que vienen causando situaciones adversas a la municipalidad.

Nestares (2019). En su trabajo exteriorizó que, para mantener una comunicación organizacional efectiva el funcionario debe tener diferentes canales que le permitan transmitir la información adecuadamente, es así que, un 80% de los encuestados indicaron que no existe un buen flujo de comunicación entre autoridad y empleado, afectando considerablemente el desempeño eficiente de los equipos de trabajo, y el 0,678 de Rho de Spearman manifiesta que existe un nivel de relación significativo entre ambas variables.

Abanto y Tamay (2019). En su investigación comprobaron que, para mantener una eficiencia en la ejecución de las actividades laborales asignadas a los equipos de trabajo debe existir una comunicación efectiva, es por ello, que los resultados indican que un 61% de los empleados revelaron que es deficiente, porque no se sienten cómodos en el equipo que se le ha sido asignado y un 29% que es regular, esto sucede porque los líderes responsables del equipo no tienen facilidad de palabra que permita mantener una comunicación efectiva con cada uno de los integrantes.

En este estudio se ha iniciado por describir las teorías relacionadas a la variable, comunicación organizacional:

Se inicia describiendo la comunicación organizacional, a través del enfoque de Tavistock: el sistema sociotécnico, donde Chiavenato (2017), hace referencia que en toda organización o institución pública es muy importante valorar no solo a las máquinas, sino también a las personas, ya que son ellas las que ponen en funcionamiento a las máquinas a través de su conocimiento, es por ello que, es indispensable que dentro de las organizaciones e instituciones públicas exista una comunicación organizacional directa con cada uno de los trabajadores.

El mismo Chiavenato (2017). Hace referencia que las autoridades y funcionarios deben asignar funciones de acuerdo a las habilidades y destrezas del trabajador, solo así estos demostrarán un buen desempeño, trabajando con miras a los objetivos trazados por la entidad.

Con respecto a la variable, el trabajo en equipo se afianza en la teoría de la equidad, donde Ghosn (2002), manifiesta que para que exista un trabajo en equipo el líder del grupo debe ser equitativo en cada una de las decisiones que este tome en beneficio del grupo, debiendo primar el desempeño de manera cualitativa y cuantitativa de cada uno de los integrantes del equipo. Llegando a comprar su voluntad, experiencia, arcaísmo, situación, razón, etc., con sus derivaciones como el enaltecimiento, afirmación, y sueldo (Lussier & Achua, 2016).

Para las sociedades, la colocación objetiva de salarios es esencial. Por desgracia, muchos empleados suelen sobreestimar su esfuerzo o desempeño al compararse con otros y también al comparar lo que ganan ellos con lo que ganan otros (Lussier y Achua, 2016).

Estos párrafos hacen referencia a que cada líder responsable del equipo de trabajo debe estar siempre abierto a escuchar a cada uno de sus integrantes con el fin de conocer sus expectativas y deseos de superación, de la misma manera el líder debe explicar del porqué a un integrante del grupo le está entregando algún beneficio con el fin de que los demás puedan incentivarse y superar a este compañero al cual lo han beneficiado ya sea económicamente o con un salario emocional.

Se mencionan ahora algunos conceptos de la variable, comunicación organizacional:

De acuerdo a Ladino (2017) es la reciprocidad de información en donde el emisor envía contenidos que tendrán respuesta por parte del receptor; tomando en cuenta esta definición, Fernández (2017), la define como la cantidad de acciones realizadas por la empresa que le permita crear y poseer buenas relaciones con y entre sus miembros.

En cambio, Castro (2019). La define como el conjunto de ocupaciones planificadas y efectuadas oportunamente por los miembros de una organización para seguir estando informados, incluidos, motivados con la intención de mejorar las interrelaciones interpersonales y consumir con las metas institucionales y su perspectiva de una administración exitosa.

La variable, comunicación organizacional está compuesta por tres dimensiones: comunicación ascendente, comunicación descendente y la comunicación horizontal, que se detallan en los siguientes párrafos:

La primera dimensión de la variable comunicación organizacional es: la comunicación ascendente, donde Chiavenato et al. (2011), revela que este tipo de comunicación hace referencia a los mensajes de empleados a superiores para la transmisión de información de los niveles superiores a los niveles inferiores, con el propósito de dirigir y orientar las tareas de sus subalternos en el cumplimiento de los objetivos y políticas institucionales, logrando satisfacer las necesidades de cada uno de sus trabajadores.

La segunda dimensión considerada en la variable comunicación organizacional es: la comunicación descendente, que Chiavenato et al. (2011), hace referencia que este tipo de comunicación se realiza a través de mensajes de superiores a empleados que permita favorecer la información a todos los niveles inferiores con la finalidad de resolver las inquietudes y problemas de cada integrante de la organización, debiendo el personal subalterno informar de todas las acciones encargadas por los directivos con el fin de mantener una comunicación cordial y respetuosa.

La tercera dimensión de la variable comunicación organizacional es: la comunicación horizontal, donde el mismo Chiavenato et al. (2011), manifiesta que, en este tipo de comunicación, hace referencia a la comunicación entre personas del mismo nivel jerárquico, siendo esta una herramienta útil ya que permite favorecer la integración y coordinación de todas las actividades planificadas, promoviendo el trabajo de cada uno de los empleados en función de los objetivos comunes, llevándose a cabo a través de reuniones de trabajo en donde informan los objetivos y políticas de la institución.

Ahora se mencionan algunos conceptos de la variable 2 trabajo en equipo, donde se ha considerado los aportes de diferentes autores, los cuales son:

A criterio de Balcázar et al. (2018), manifiestan que es la serie de estrategias, operaciones sistemáticas que utilizan las personas para lograr metas propuestas.

Asimismo, Toro (2015) lo define como el conjunto de personas que cooperan para lograr un solo resultado general.

De la misma manera Mineduc (2015). Menciona que es la capacidad de coordinar y articular a profesores y personal del establecimiento, transformándolos en equipos de trabajo con una misión, objetivos y metas comunes.

Con respecto a la importancia del trabajo en equipo, el Mineduc (2015), menciona que gran parte en la administración de los grupos de trabajo se relaciona con producir instancias, situaciones y distribuciones correctas para que se genere el trabajo colaborativo, ofreciendo los espacios y tiempos demandados para dicho desempeño.

Con respecto a las dimensiones del trabajo en equipo, se consideraron tres dimensiones: Metas específicas cuantificables, respeto, compromiso y lealtad, y el pensamiento positivo y reconocimiento, el cual, se proceden a detallar:

La primera dimensión de la variable trabajo en equipo es: metas específicas cuantificables, donde Reza (2011), indica que son fines que ayudan a sus miembros a saber hacia dónde van. Les otorga una dirección. Un equipo va a

tener más posibilidad de conseguir el triunfo en el tamaño en que todos sus elementos conozcan y comprendan su objetivo y metas. Si existe confusión o desacuerdo, el triunfo del equipo va a ser más complejo de lograr. En cambio, Lisboa et al. (2018), las metas específicas cuantificables, deben ser conocidas por el equipo y sus cómplices, estos deben estar definidos tanto a nivel temporal, como cuantitativo y cualitativo.

La segunda dimensión de la variable trabajo en equipo es: respeto, compromiso y lealtad, donde Salas et al. (2020), hace mención del compromiso como: La tarea, sin olvidar que constantemente debería utilizar explícitamente el verbo solicitar para hacer y pedir el compromiso del otro para efectivo comentado consenso. Un aspecto fundamental a tener en cuenta, es que se debería compartir la tarea, o sea, se debería edificar una tarea común, lo que supone que cada miembro del equipo va a poder verificar este conocimiento una vez que evalúe que las ocupaciones llevadas a cabo por los demás miembros le parecen consistentes con el razonamiento que él tiene de la tarea (Salas et al. 2020).

La tercera dimensión de la variable trabajo en equipo es el: pensamiento positivo y reconocimiento, donde Reza (2018), indica que en relación a pensamiento positivo y reconocimiento nos plantea que: Posibilita que las ideas fluyan libremente. Ni una iniciativa debería ser criticada. Las novedosas ideas son bienvenidas y aceptar peligros debería ser valorado y estimulado. Los errores tienen que ser observados como oportunidades de aumento y aprendizaje, no como situaciones para la censura y la reprensión. El reconocimiento es una clave para la motivación, la otra es el reto el desafío (Reza, 2018).

X. METODOLOGÍA

10.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

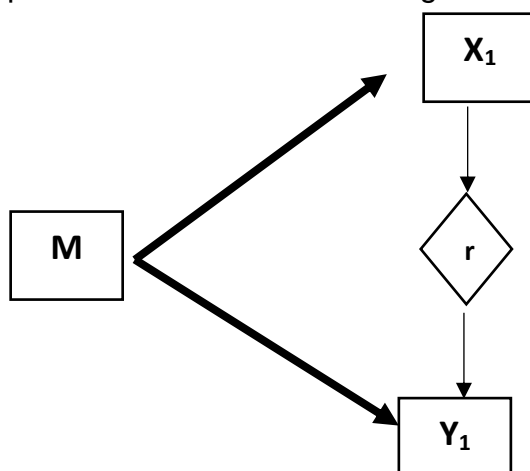
El tipo de investigación es aplicada. Este tipo de investigación permite la solución de los problemas prácticos encontrados mediante la aplicación de la teoría y los conocimientos básicos de ambas variables de estudio que permitieron cubrir una necesidad específica (CONCYTEC, 2018).

Asimismo, se decidió utilizar un nivel de investigación correlacional causal, porque se pretende verificar si existe relación entre las variables que se están estudiando en este trabajo. Porque permite medir el nivel de relación existente entre las variables que se ha considerado estudiar en este trabajo (Vásquez, 2020).

Diseño de investigación

Para este trabajo de investigación se utilizó el diseño no experimental. De acuerdo a Carrasco (2004), menciona que el investigador debe realizar para conseguir sus objetivos de estudio, objetar las incógnitas que se ha trazado y examinar la certeza de las hipótesis enunciadas en un contexto en particular; por el alcance del objetivo general y objetivos específicos.

El esquema de este diseño es el siguiente:



Dónde:

M: Muestra constituida por los 100 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bellavista.

X₁: Comunicación organizacional

r: Relación

Y₁: Trabajo en equipo

10.2. Variables y operacionalización

Variable independiente: comunicación organizacional, esta es una variable cualitativa.

- Definición conceptual: Castro (2019). La define como el conjunto de ocupaciones planificadas y efectuadas oportunamente por los miembros de una organización para seguir estando informados, incluidos, motivados con la intención de mejorar las interrelaciones interpersonales y consumir con las metas institucionales y su perspectiva de una administración exitosa.

- Definición operacional: Esta variable ha sido estudiada usando la técnica de la encuesta, cuyo instrumento fue el cuestionario, para conocer más detalles de sus dimensiones: Comunicación ascendente, comunicación descendente y la comunicación horizontal.

- Indicadores: Clara y precisa, objetivos y políticas institucionales, y satisfacer las necesidades; información clave, inquietudes y problemas, acciones encargadas y comunicación cordial y respetuosa; nivel jerárquico, integración y coordinación, y trabajo de cada uno de los empleados.

- Escala de medición: ordinal

Variable dependiente: Trabajo en equipo, esta variable es de cualidad

- Definición conceptual: Balcázar et al. (2018), manifiestan que es la serie de estrategias, operaciones sistemáticas que utilizan las personas para lograr metas propuestas.

- Definición operacional: Esta variable ha sido estudiada usando la técnica de la encuesta, cuyo instrumento fue el cuestionario, para conocer más detalles de sus dimensiones: Metas específicas cuantificables, respeto, compromiso y lealtad, y el pensamiento positivo y reconocimiento.

- Indicadores: Orientar a sus miembros, proporciona una dirección, para alcanzar el propósito y las metas trazadas, Realización de las metas y

objetivos, construir una misión común y evaluaciones del desempeño del equipo, pensamiento positivo y reconocimiento: Ideas nuevas, oportunidades de crecimiento y aprendizaje, y el reconocimiento público de los esfuerzos y resultados obtenidos.

- Escala de medición: ordinal

10.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

Población

La población estuvo conformada por 100 trabajadores administrativos y personal de serenazgo de la Municipalidad Distrital de Bellavista. La población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones. (Hernández y Mendoza, 2018)

Muestra

En este caso se consideró como muestra a los 100 trabajadores administrativos y personal de serenazgo de la Municipalidad Distrital de Bellavista. La muestra es el subgrupo de casos del universo en el cual se recolectan datos de la investigación, permitiendo ahorrar tiempo, costos y ayuda en la precisión y exactitud de los datos (Arisque et al. 2014).

Muestreo

El muestreo para este estudio fue no probabilístico porque supone un procedimiento de selección orientado por las características y contexto de la investigación, más que por un criterio estadístico de generalización (Hernández y Mendoza, 2018).

Unidad de análisis

Para este trabajo de investigación se ha considerado a cada trabajador de la Municipalidad Distrital de Bellavista.

10.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas de recolección de datos

Se empleó la técnica de la encuesta para ambas variables de estudio, porque a través de sus propiedades permitirá recoger información pertinente con la

participación directa de las unidades de estudio. Es la elaboración de preguntas, tomando en cuenta los indicadores de las dimensiones que corresponden a cada variable de estudio (Chávez, 2017).

Instrumentos de recolección de datos

Se utilizará como instrumento el cuestionario, donde cada variable está compuesta por 10 ítems, tomando como referencia la escala Likert, el cual será aplicado a los trabajadores teniendo como propósito diagnosticar la problemática y poder efectuar la relación entre variables. El cuestionario es una herramienta muy importante para esta investigación porque permitirá acumular datos suficientes para la realización de este trabajo (Sánchez y Reyes, 2017).

Los instrumentos fueron validados por cinco expertos, especialistas en la carrera de administración. Para la confiabilidad se empleó Alfa de Cronbach, obteniendo que el cuestionario es sumamente confiable, ya que, en el instrumento de la variable comunicación organizacional se obtuvo un Alfa de Cronbach de 0,942 y para la variable trabajo en equipo se obtuvo un Alfa de Cronbach de 0,836.

Validez del instrumento

Nombre del experto	Grado	Promedio de valoración	Aplicable / No aplicable
Willy Gunther	Magister en gestión	45	Aplicable
Coronado Cisneros	pública		
Walter Gastón	Magister en	45	
Solano Villarreal	administración		Aplicable
	estratégica		
Diego Alfonso	Magister en gestión	45	Aplicable
Chicoma Palacios	pública		
Katerine Roxana	Magister en gestión	45	Aplicable
García Puse	pública		
Roberto Villanueva	Magister en gestión	45	Aplicable
Yarleque	pública		

Análisis de Fiabilidad de Alfa de Cronbach de comunicación organizacional

Comunicación organizacional	Dimensiones	Alfa de Cronbach
0,942 (10 ítems)	Comunicación ascendente	0,901
	Comunicación descendente	0,904
	Comunicación horizontal	0.900

Análisis de Fiabilidad de Alfa de Cronbach de trabajo en equipo

Trabajo en equipo	Dimensiones	Alfa de Cronbach
0,836 (10 ítems)	Metas específicas cuantificables	0,900
	Respeto, compromiso y lealtad	0,832
	Pensamiento positivo y Reconocimiento	0.821

10.5. Procedimientos

Se procedió a solicitar los permisos correspondientes a la Municipalidad Distrital de Bellavista, posterior a ello, se usaron las encuestas de la Sra. Diana Castro Valdivieso, siendo aplicado ambas encuestas a los trabajadores de esta municipalidad, posterior a ello, se agregó los datos obtenidos al Excel, siendo trasladados al SPSS versión 22 para obtener los resultados por cada una de las dimensiones y verificando que sí existe una relación entre la comunicación organizacional y el trabajo en equipo.

10.6. Método de análisis de datos

Según Sánchez y Reyes (2017), define que los métodos de investigación son los procedimientos de indagación en el campo de la ciencia son diversos dependiendo, frecuentemente, del carácter cuantitativo o cualitativo de la indagación o si la averiguación es elemental o es aplicada (p.57).

Método Analítico: Según los autores Lopera et al. (2010). Muestran que este procedimiento ha sido un tanto más exigente que el procedimiento deductivo ya que permitió examinar el fenómeno de análisis teniendo presente la operacionalización de ambas cambiantes por medio de sus magnitudes, indicadores, ítems, escala de medición e instrumento de evaluación para tener resultados concretos de todos ellos.

Asimismo, se utilizaron las técnicas estadísticas, como el Alfa de Cronbach, porque se pretende medir actitudes o predisposiciones mediante una escala en contextos sociales particulares (Quezada, 2015). De la misma forma se utilizará la prueba de normalidad, que nos permita conocer el nivel de significancia de ambas variables, y el coeficiente de correlación Rho de Spearman, que permita evidenciar el nivel de correlación que existe entre la comunicación interna y el trabajo en equipo.

10.7. Aspectos éticos

Durante el desarrollo de este trabajo de investigación se cumplieron fehacientemente las normas APA séptima edición, de la misma manera se respetaron los resultados obtenidos por cada uno de los autores citados en los antecedentes, tomando en cuenta todos los lineamientos que nos exige la Universidad César Vallejo. Asimismo, todos los resultados obtenidos del SPSS 22 han sido tomados de las encuestas aplicadas a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bellavista. De la misma manera, las ideas tomadas de artículos científicos, libros, revistas y consultas a profesionales expertos, han sido citados respetando su derecho de autoría, ya que, valoramos el esfuerzo y sacrificio que cada uno de los citados en este estudio han tenido que llevar a cabo para culminar su investigación.

XI. RESULTADOS

Tabla 1.

Perfil sociodemográfico de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bellavista 2021.

Variables	Categorías	Frecuencia	Porcentaje
Género	Masculino	45	45.0%
	Femenino	55	55.0%
Edad	21 - 30 años	53	53.0%
	31 - 40 años	16	16.0%
	41 - 50 años	13	13.0%
	51 a más	18	18.0%
Estado civil	Casado	7	7.0%
	Soltero	31	31.0%
	Divorciado	14	14.0%
Religión	Conviviente	48	48.0%
	Católico	80	80.0%
	Protestante	13	13.0%
Procedencia	Ninguno	7	7.0%
	Costa	61	61.0%
	Sierra	10	10.0%
	Selva	29	29.0%
Nivel de instrucción	Primaria	14	14.0%
	Secundaria	22	22.0%
	Superior Técnico	36	36.0%
	Superior universitaria	28	28.0%
Antigüedad en la empresa	Menos de un año	35	35.0%
	Entre 1 a 3 años	15	15.0%
	Entre 4 - 7 años	30	30.0%
	Más de 7 años	20	20.0%

En la Tabla 1, se observa que de los 100 trabajadores considerados en la muestra, un 55% son mujeres, un 45% varones; la edad promedio un 53% de los empleados son de 21 a 30 años de edad; el estado civil con mayor porcentaje son los convivientes un 48%; la religión que más profesan los empleados es el catolicismo un 80%; la gran mayoría son de la costa del Perú un 61%; el nivel de instrucción que posee la mayoría de trabajadores es el superior técnico un 36%, seguido por superior universitaria un 28%, con respecto a la antigüedad en la institución, un 35% tienen menos de un año laborando, un 30% tienen entre 4 a 7 años de estar trabajando en este municipio.

Tabla 2.

Nivel de comunicación organizacional de la Municipalidad Distrital de Bellavista 2021

Secciones	Malo		Regular		Bueno	
	F	%	f	%	f	%
Comunicación organizacional	31	31	0	0	69	69
Comunicación ascendente	31	31	0	0	69	69
Comunicación descendente	31	31	0	0	69	69
Comunicación horizontal	31	31	26	26	43	43

Según la Tabla 2, la variable comunicación organizacional obtuvo un 69% en el nivel bueno y un 31% en el nivel malo, en cambio, las dimensiones comunicación ascendente y la comunicación descendente poseen un 69% en el nivel bueno, y un 31% en el nivel malo, la dimensión comunicación horizontal obtuvo un 43% en el nivel bueno, un 31% en el nivel malo y un 26% en el nivel regular, demostrándose que los funcionarios y jefes de área en momentos determinados transmiten adecuadamente las disposiciones laborales y las políticas de la entidad, permitiendo alcanzar los objetivos institucionales. Asimismo, se debe reforzar en la comunicación ascendente, descendente y en la comunicación horizontal, ya que, esto permitirá a la entidad satisfacer las necesidades de la institución, absolver las inquietudes de los trabajadores y los problemas que se evidencian en las labores cotidianas, que permita la integración y coordinación entre todos los integrantes de la organización.

Tabla 3.*Nivel de trabajo en equipo de la Municipalidad Distrital de Bellavista 2021*

Secciones	Malo		Regular		Bueno	
	f	%	f	%	f	%
Trabajo en equipo	19	19	42	42	39	39
Metas específicas cuantificables	19	19	42	42	39	39
Respeto, compromiso y lealtad	0	0	19	19	81	81
Pensamiento positivo y reconocimiento	23	23	38	38	39	39

De acuerdo a la Tabla 3, la variable trabajo en equipo, obtuvo un 42% en el nivel regular, un 39% en el nivel bueno y un 19% en el nivel malo; en cambio, la dimensión respeto, compromiso y lealtad obtuvo un 81% en el nivel bueno, un 19% en el nivel regular, en la dimensión pensamiento positivo y reconocimiento obtuvo un 39% en el nivel bueno, un 38% en el nivel regular y un 23% en el nivel malo, pero en la dimensión metas específicas cuantificables obtuvo un 39% en el nivel bueno, un 42% en el nivel regular y un 19% en el nivel malo, demostrándose que los jefes de grupo, jefes de área y funcionarios orientan a todos los colaboradores sobre las metas específicas que se tiene planificado, de la misma forma se preocupan en proporcionar los lineamientos que permitan mantener un respeto, compromiso y lealtad de los trabajadores con la organización, ya que, a través de ello se puede alcanzar los objetivos estratégicos.

Tabla 4.

Pruebas de normalidad de la comunicación organizacional y las dimensiones del trabajo en equipo

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
	o			o		
Comunicación organizacional	,438	100	,000	,582	100	,000
Metas específicas cuantificables	,251	100	,000	,794	100	,000
Respeto, compromiso y lealtad	,495	100	,000	,478	100	,000
Pensamiento positivo y reconocimiento	,252	100	,000	,790	100	,000

a. Corrección de la significación de Lilliefors

Según la Tabla 4, el nivel de la significancia entre la comunicación organizacional en las dimensiones respeto, compromiso y lealtad, metas específicas cuantificables, y pensamiento positivo y reconocimiento es 0,000, siendo p-valor ≤ 0.05 , por tal razón, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación, esto quiere decir, que la comunicación organizacional incide directamente en las dimensiones del trabajo en equipo que lleva a cabo la Municipalidad Distrital de Bellavista.

Tabla 5.

Nivel de incidencia de la comunicación organizacional en el trabajo en equipo de la Municipalidad Distrital De Bellavista 2021

	CO	TE	CA	CD	CH	MEC	RCL	PPR
TE	0,454**							
CA	0,878**	0,454**						
CD	0,836**	0,454**	0,769**					
CH	0,582**	0,512**	0,582**	0,582**				
MEC	0,326**	0,782	0,723**	0,723	0,134			
RCL	0,723**	0,764**	0,723**	0,723**	0,421**	0,733**		
PPR	0,164**	0,806**	0,164**	0,164**	0,125**	0,904**	0,537**	1,000

Nota: CO: Comunicación organizacional; TE: Trabajo en equipo; CA: Comunicación ascendente; CD: Comunicación descendente; CH: Comunicación horizontal; MEC: Metas específicas cuantificables; RCL: Respeto, compromiso y lealtad; PPR: Pensamiento positivo y reconocimiento.

En la Tabla 5, se revela que la comunicación organizacional mantiene una incidencia directa lineal alta con la dimensión respeto, compromiso y lealtad porque obtuvo un coeficiente de Rho de Spearman del 0,723, con la dimensión metas específicas cuantificables se obtuvo un Rho de Spearman del 0,326 demostrando que la incidencia positiva es baja, en cambio, con la dimensión pensamiento positivo y reconocimiento obtuvo un Rho de Spearman del 0,164 demostrando que la incidencia es positiva muy baja, estos datos revelan que al mantener una comunicación organizacional efectiva entonces se podrá contar con trabajos en equipo eficientes que permitan alcanzar las metas organizacionales. De la misma manera se manifiesta que la comunicación organizacional mantiene una incidencia directa lineal moderada con el trabajo en equipo porque obtuvo un coeficiente de Rho de Spearman del 0,454, revelando que si los funcionarios, jefes y autoridades ejecutan una comunicación organizacional buena entonces se podrá conformar trabajos en equipo eficientes, capaces de desarrollar sus actividades laborales de la mejor manera posible en beneficio de la entidad y de todos los ciudadanos.

XII. DISCUSIÓN

Esta investigación se respaldó en los aportes de diferentes enfoques científicos que permitieron fortalecer el marco teórico de cada variable de estudio. La variable independiente comunicación organizacional, se respaldó en la teoría de Tavistock: el sistema sociotécnico, donde Chiavenato (2017), indica que en toda organización o institución pública es muy importante valorar no solo a las máquinas, sino también a las personas, ya que son ellas las que ponen en funcionamiento a las máquinas a través de su conocimiento, es por ello que, es indispensable que dentro de las organizaciones e instituciones públicas exista una comunicación organizacional directa con cada uno de los trabajadores. Asimismo, hace referencia que las autoridades y funcionarios deben asignar funciones de acuerdo a las habilidades y destrezas del trabajador, solo así estos demostrarán un buen desempeño, trabajando con miras a los objetivos trazados por la entidad.

Con respecto a la variable dependiente trabajo en equipo, se respaldó en la teoría de la equidad, de Ghosn (2017), el cual, hace hincapié que para que exista un trabajo en equipo el líder del grupo debe ser equitativo en cada una de las decisiones que este tome en beneficio del grupo, debiendo primar el desempeño de manera cualitativa y cuantitativa de cada uno de los integrantes del equipo. Hace referencia a que cada líder responsable del equipo de trabajo debe estar siempre abierto a escuchar a cada uno de sus integrantes con el fin de conocer sus expectativas y deseos de superación, de la misma manera el líder debe explicar del por qué a un integrante del grupo le está entregando algún beneficio con el fin de que los demás puedan incentivarse y superar a este compañero al que lo han beneficiado ya sea económicamente o con un salario emocional.

Según la Tabla 2, la variable comunicación organizacional obtuvo un 69% en el nivel bueno y un 31% en el nivel malo; en cambio, las dimensiones comunicación ascendente y la comunicación descendente poseen un 69% en el nivel bueno, y un 31% en el nivel malo; la dimensión comunicación horizontal obtuvo un 43% en el nivel bueno, un 31% en el nivel malo y un 26% en el nivel regular, demostrándose que los funcionarios y jefes de área en momentos determinados transmiten adecuadamente las disposiciones laborales y las políticas de la

entidad, permitiendo alcanzar los objetivos institucionales. Asimismo, se debe reforzar en la comunicación ascendente, descendente y en la comunicación horizontal, ya que, esto permitirá a la entidad satisfacer las necesidades de la institución, absolver las inquietudes de los trabajadores y los problemas que se evidencian en las labores cotidianas, que permita la integración y coordinación entre todos los integrantes de la organización. Estos datos están amparados por el trabajo de Chere (2020). En su trabajo, señaló que la comunicación corporativa presenta diferentes falencias, como la escasa evaluación de las actividades cívicas por parte de las autoridades, generando que un 89% de los empleados indiquen que el trabajo en equipo que se viene realizando no es el adecuado, afectando directamente a los ciudadanos. De la misma forma lo respalda el estudio de Papić (2019). En su investigación reveló que, un 79% de los encuestados mencionaron que no conocen los tipos de comunicación organizacional que existen, comprobando que es uno de los factores que generan una incorrecta relación entre funcionarios, colaboradores y ciudadanos, debiéndose capacitar a todo el personal con el propósito de favorecer la coordinación entre integrantes de la entidad gubernamental.

De acuerdo a la Tabla 3, la variable trabajo en equipo, obtuvo un 42% en el nivel regular, un 39% en el nivel bueno y un 19% en el nivel malo, en cambio, la dimensión respeto, compromiso y lealtad obtuvo un 81% en el nivel bueno, un 19% en el nivel regular, la dimensión pensamiento positivo y reconocimiento obtuvo un 39% en el nivel bueno, un 38% en el nivel regular y un 23% en el nivel malo, pero en la dimensión metas específicas cuantificables obtuvo un 39% en el nivel bueno, un 42% en el nivel regular y un 19% en el nivel malo, demostrándose que los jefes de grupo, jefes de área y funcionarios orientan a todos los colaboradores sobre las metas específicas que se tiene planificado, de la misma forma se preocupan en proporcionar los lineamientos que permitan mantener un respeto, compromiso y lealtad de los trabajadores con la organización, ya que, a través de ello se puede alcanzar los objetivos estratégicos. Los resultados son defendidos por la investigación de Quezada et al., (2020). En su investigación señalaron que un 93,6% de trabajadores enuncian que se debe mejorar los equipos de trabajo en la institución, de la misma manera un 67% indicaron que se debe mejorar la comunicación vertical

del funcionario hacia los empleados, ya que, mediante esto se podrá alcanzar los objetivos trazados por la institución. De la misma manera lo respalda el trabajo de Adebisi et al., (2020). Encontraron que el trabajo en equipo es un factor determinante para que las entidades o sociedades alcancen las metas trazadas que les permita lograr el objetivo planificado, donde un 81% de los administrativos indicaron que la falta de apoyo de los responsables de los equipos, la falta de experiencia y de empatía entre compañeros de trabajo, son los causantes de que 36 de 40 equipos formados no lleguen a concretar las metas exigidas.

En la Tabla 4, se revela que la comunicación organizacional mantiene una incidencia directa lineal alta con la dimensión respeto, compromiso y lealtad porque obtuvo un coeficiente de Rho de Spearman del 0,723, con la dimensión metas específicas cuantificables se obtuvo un Rho de Spearman del 0,326 demostrando que la incidencia positiva baja, en cambio, con la dimensión pensamiento positivo y reconocimiento obtuvo un Rho de Spearman del 0,164 demostrando que la incidencia es positiva muy baja, estos datos revelan que al mantener una comunicación organizacional efectiva entonces se podrá contar con trabajos en equipo eficientes que permitan alcanzar las metas organizacionales; son amparados por el trabajo de Macías y Torres (2018). En su investigación manifestaron que, para lograr una comunicación organizacional óptima, se debe alcanzar un alto nivel de productividad de cada integrante del equipo, donde permita alcanzar las metas a través de la eficiencia en el uso de todos los recursos disponibles, es por ello que, un 47% de los empleados indicaron que el desconocimiento en la resolución de las tareas asignadas son los que vienen causando el quiebre de los grupos laborales. Asimismo, lo hace el estudio de Bueno (2019). En su investigación indicó que la comunicación es tan importante para el correcto funcionamiento institucional porque es el medio que se transmiten las disposiciones o reglas de la labor cotidiana, es así que, se obtuvo un nivel de Sig., menor al 0.05, permitiendo rechazar la hipótesis de investigación, demostrándose que entre ambas variables existe una correlación positiva.

En la misma Tabla 5, se revela que la comunicación organizacional mantiene una incidencia directa lineal moderada con el trabajo en equipo porque obtuvo un coeficiente de Rho de Spearman del 0,454, revelando que si los funcionarios, jefes y autoridades ejecutan una comunicación organizacional buena entonces se podrá conformar trabajos en equipo eficientes, capaces de desarrollar sus actividades laborales de la mejor manera posible en beneficio de la entidad y de todos los ciudadanos. Estos resultados son defendidos por la investigación de Sarmiento (2020). En su estudio se evidenció que el 63% de los colaboradores indicaron que no existe una comunicación efectiva entre funcionario y empleado, alcanzando un Rho de Spearman del 0,879, demostrándose que existe correlación entre las variables de estudio, esto quiere decir que, mientras exista una comunicación organizacional eficiente, a través del respeto, empatía y solidaridad se podrá llevar a cabo un excelente trabajo en equipo que permita a la entidad alcanzar el objetivo trazado. Asimismo, lo hace el estudio Yoplack (2019). En su trabajo exteriorizó que, para mantener una comunicación organizacional efectiva el funcionario debe tener diferentes canales que le permitan transmitir la información adecuadamente, es así que, el 80% de los encuestados indicaron que no existe un buen flujo de comunicación entre autoridad y empleado, afectando considerablemente el desempeño eficiente de los equipos de trabajo, y el 0,678 de Rho de Spearman manifiesta que existe un nivel de relación significativo entre ambas variables.

XIII. CONCLUSIONES

- 13.1. Se concluye con relación al primer objetivo específico que, un 43% de los encuestados indicaron que el nivel de comunicación organizacional que se realiza en la Municipalidad Distrital de Bellavista es bueno, un 31% que es mala y un 26% que es regular, demostrándose que los funcionarios y jefes de área en momentos determinados transmiten adecuadamente las disposiciones laborales y las políticas de la entidad, permitiendo alcanzar los objetivos institucionales.
- 13.2. Se concluye con respecto al segundo objetivo específico que, un 42% de los encuestados indicaron que el trabajo en equipo que se desarrolla en la Municipalidad Distrital de Bellavista es moderado, un 39% que es alto y solo un 19% que es bajo, demostrando que los jefes de grupo, jefes de área y funcionarios orientan a todos los colaboradores sobre las metas específicas que se tiene planificado, de la misma forma se preocupan en proporcionar los lineamientos que permitan mantener un respeto, compromiso y lealtad de los trabajadores con la organización, ya que, a través de ello se puede alcanzar los objetivos estratégicos.
- 13.3. Se concluye con respecto al tercer objetivo específico que, la comunicación organizacional mantiene una incidencia directa lineal alta, positiva baja y positiva muy baja con las dimensiones del trabajo en equipo, porque obtuvo un coeficiente de Rho de Spearman del 0,723, 0,326 y 0,164 respectivamente, estos datos revelan que al mantener una comunicación organizacional efectiva entonces se podrá contar con trabajos en equipo eficientes que permitan alcanzar las metas organizacionales.
- 13.4. Se concluye con respecto al objetivo general que, la comunicación organizacional mantiene una incidencia directa lineal moderada con el trabajo en equipo porque obtuvo un coeficiente de Rho de Spearman del 0,454, revelando que si los funcionarios, jefes y autoridades ejecutan una comunicación organizacional buena entonces se podrá conformar trabajos en equipo eficientes, capaces de desarrollar sus actividades laborales de la mejor manera posible en beneficio de la entidad y de todos los ciudadanos.

XIV. RECOMENDACIONES

Con respecto al objetivo específico 1, se recomienda a las autoridades de la municipalidad elaborar un plan de capacitación en temas de comunicación organizacional dirigido a los funcionarios y jefes de área de la institución, porque esto permitirá mantener una comunicación clara y precisa que permita a los trabajadores llevar a cabo de manera eficiente las actividades laborales propias de la institución

Con respecto al objetivo específico 2, se recomienda a los jefes de área y funcionarios de la Municipalidad Distrital de Bellavista interactuar con los trabajadores cotidianamente ya que, esto les permitirá orientar de forma adecuada a los miembros de la organización, debiendo para ello proporcionar una dirección puntual sobre los pasos que se deben de cumplir para lograr las metas planificadas, por la organización.

Con respecto al objetivo específico 3, se recomienda a todos los integrantes de la entidad incentivar en todos los niveles jerárquicos mantener una comunicación organizacional efectiva sin discriminación poniendo delante los intereses del municipio porque a través de ello, se podrá contar con equipos de trabajo eficientes.

Con respecto al objetivo general, se recomienda a los líderes de los equipos de trabajo, mantener una comunicación ascendente, que permita cumplir con las metas específicas cuantificables del municipio, asimismo, mantener una comunicación descendente que permita a cada uno de los integrantes a respetar, comprometerse con las actividades y a ser leales al fiel cumplimiento de las labores coordinadas con su líder de equipo, de la misma forma mantener una comunicación horizontal que permita el reconocimiento de los logros de cada empleado ya que, a través de esto se generan pensamientos positivos en los colaboradores impactando positivamente en la organización y en sus ciudadanos.

XV. Referencia Bibliográfica

Abanto, R., & Tamay, I. B. (2019). *La relación de la comunicación organizacional y el trabajo en equipo en la Municipalidad Distrital De Gregorio Pita, San Marcos 2019*. [Tesis de pregrado, Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo].

[http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/1358/Relaci%
c3%
b3n%20de%20la%20comunicaci%
c3%
b3n%20organizacional%20y%20el
%20trabajo%20en%20equipo.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/1358/Relaci%c3%b3n%20de%20la%20comunicaci%c3%b3n%20organizacional%20y%20el%20trabajo%20en%20equipo.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Adebisi, B., Ajayi, J., Luqman, O., & Adefemi, A. (2020). Influence of Teamwork Diversity Factors on Organisational Performance of Construction Firms in Nigeria. *An Open Access Journal Available Online: 8(2)*. 1-15.
[https://journals.covenantuniversity.edu.ng/index.php/cjrbe/article/view/2458/
1245](https://journals.covenantuniversity.edu.ng/index.php/cjrbe/article/view/2458/1245).

Arisque, C., Yangali, J., Guerrero, M., Lozada, O., Acuña, L., & Arellano, C. (2014). *La investigación científica: Una aproximación para los estudios de posgrado* (1ra ed.). Universidad Nacional del Ecuador.
[https://repositorio.uide.edu.ec/bitstream/37000/4310/1/LA%20INVESTIGAC
I%
C3%
93N%20CIENT%
C3%
8DFICA.pdf](https://repositorio.uide.edu.ec/bitstream/37000/4310/1/LA%20INVESTIGACI%20CIENT%8DFICA.pdf)

Balarezo, B. (2017). *La comunicación organizacional interna y su incidencia en el desarrollo organizacional de la empresa San Miguel Drive*. [Tesis de pregrado. Universidad Técnica de Ambato].

<https://hsigrist.github.io/TES2016/132%20o.e..pdf>

Balcázar, M., Mendoza, P., González, T., Gómez, H., Díaz, L., Cruz, A., . . . Gómez, R. (2018). *Trabajo en equipo*.

<http://cvsp.cucs.udg.mx/drupal6/documentos/trabajoenequipo.pdf>

Bueno, A. G. (2019). *Comunicación eficaz y trabajo en equipo de la Gerencia de Administración Municipalidad Distrital de San Juan de Miraflores, 2019*. [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo].

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/47207/Bueno_MAG-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Carrasco . (2004). *Diseño de investigación*. (3ra. ed.). Grupo Compás.

Castro, D. (2019). *Comunicación organizacional interna y trabajo en equipo en la UGEL 09, año 2018*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión].
<http://200.48.129.167/bitstream/handle/UNJFSC/3818/TESIS%20COMUNICACION%20ORGANIZACIONAL%20INTERNA%20Y%20TRABAJO%20EN%20EQUIP.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Chávez. (2017). *Conceptos y técnicas de recolección de datos en la investigación jurídica social*.
https://perso.unifr.ch/derechopenal/assets/files/articulos/a_20080521_56.pdf

Chere, A. J. (2020). *Importancia de la comunicación institucional en el gobierno autónomo descentralizado del Municipio Del Cantón Esmeraldas (GADMCE)*. [Tesis de maestría, Pontificia Universidad Católica del Ecuador].
<https://repositorio.pucese.edu.ec/bitstream/123456789/2368/1/CHERE%20QUI%20NEZ%20ANDREA%20JEANNINE.pdf>

Chiavenato, I. (2017). *Administración de recursos humanos* (9na ed.). Mc Graw Hill.

Chiavenato, I., Bárcenas, M., & Saleme, M. (2011). *Administración de Recursos Humanos: El capital humano de las organizaciones* (9na ed.). McGraw- Hill.
https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion_de_recursos_humanos_-_chiavenato.pdf

CONCYTEC. (2018). *Investigación aplicada*.
https://portal.concytec.gob.pe/images/renacyt/reglamento_renacyt_version_final.pdf

Flores, O. (2018). *La comunicación organizacional en la prevención de riesgos laborales*. [Tesis doctoral, Universidad Complutense de Madrid].
<https://eprints.ucm.es/46445/1/T39587.pdf>

- Flores, R., & Salas, E. (2020). *La comunicación organizacional y su incidencia en la gestión de la Municipalidad Distrital De Huepetuhe, 2019*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios]. <http://repositorio.unamad.edu.pe/bitstream/handle/UNAMAD/683/004-3-10-024.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ghosn, C. (2002). *Saving the Business without Losing the Company. Cross Functional Teams in Nissan's Turnaround*. https://summerzabdesk.szabist.edu.pk/CoursePortFolioFiles/NaveedKhan_1511_2550_3/Nissan%20Case%20Study.pdf
- Hernández. (2020). Comunicación organizacional como factor de éxito en las entidades públicas. <https://www.gestiopolis.com/comunicacion-organizacional-factor-exito-los-resultados-la-empresa/>
- Hernández, & Mendoza. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta* (4ta ed.). LIMUSA Noriega Editores.
- Ibarra, J. A. (2019). *La comunicación interna y el fortalecimiento de la identidad corporativa de la Municipalidad de Ate 2019*. [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/48190/Ibarra_GJA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ladino, P. (2017). Teorías de la comunicación. Fondo editorial Areandino. <https://digitk.areandina.edu.co/bitstream/handle/areandina/1399/Teor%C3%ADas%20de%20la%20comunicaci%C3%B3n.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Lisbona, A., Las Hayas, A., Palaci, F., & Frese, M. (2018). Initiative in Work Teams: Lever between Authentic Leadership and Results. *International Journal of Environmental Research and Public Health*: 18(9). 1-13. <https://doi.org/10.3390/ijerph18094947>.

- Lopera, Ramírez, Zuluaga , & Ortíz. (2010). *Métodos de investigación científica*. (2da. ed.). Busines Support Aneth S.R.L.
- Lussier, R., & Achua, C. (2016). *Liderazgo: Teoría, Aplicación y Desarrollo de Habilidades* (2da ed.). Thomson.
- Macías, D. R., & Torres, J. A. (2018). *Comunicación organizacional en los grupos de trabajo*. [Tesis de pregrado. Universidad Estatal de Milagro]. <http://repositorio.unemi.edu.ec/bitstream/123456789/4047/1/COMUNICACION%20ORGANIZACIONAL%20EN%20LOS%20GRUPOS%20DE%20TRABAJO.pdf>
- Mineduc. (2015). *Trabajar en equipo: Una estrategia para la organización del trabajo en equipos directivos*.
https://liderazgoescolar.mineduc.cl/wp-content/uploads/sites/55/2019/05/HERRAMIENTA4_final.pdf
- Nestares, S. (2019). *Comunicación organizacional y trabajo en equipo del personal de la Municipalidad Distrital De Viquez, Huancayo*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión]. <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/3448/STHEFANY%20NESTARES%20SALVADOR.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Papic, K. (2019). Los tipos de comunicación organizacional interna en establecimientos educacionales municipalizados en Chile. *Cuadernos de Investigación Educativa: 10*(1). 63-83.
<https://doi.org/10.18861/cied.2019.10.1.2881>.
- Perez, L. (2019). *Factores de la comunicación organizacional interna que inciden en la imagen corporativa*. [Tesis de pregrado, Universidad San Francisco de Quito USFQ]. <http://repositorio.usfq.edu.ec/bitstream/23000/6574/1/131293.pdf>
- Quezada. (2015). *Metodología de la investigación: estadística aplicada en la investigación* (1ra ed.). Editorial Macro.
<https://editorialmacro.com/wp-content/uploads/2021/02/9786123045760.pdf>

- Quezada, M. R., Torres, M. M., & Quevedo, M. R. (2020). Trabajo en Equipo, Comunicación y Desempeño laboral en las Organizaciones del sector público. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria KOINONIA*: 5(3). 748-778.
<http://dx.doi.org/10.35381/r.k.v5i3.920>.
- Ramos, W., Paredes, M., Teran, M., & Lema, L. (2017). La comunicación en las organizaciones. Grupo Compás.
<http://142.93.18.15:8080/jspui/bitstream/123456789/501/3/comunicaci%C3%B3n%20organizacional.pdf>
- Rivera, M. B. (2018). *El Liderazgo y trabajo en equipo de los colaboradores del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipalidad Santiago de Píllaro*. [Tesis de pregrado, Universidad Técnica de Ambato].
<https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/29959/1/RIVERA%20M ANOBANDA%20MARIA%20BELEN%201804762027.pdf>
- Salas, E., Bisbey, T., Traylor, A., & Rosen, M. (2020). Can Teamwork Promote Safety in Organizations. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*: 7. 283-313.
<https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-012119-045411>.
- Salinas, R. (2017). *Comunicación interna y gestión organizacional en la Municipalidad de Miraflores, 2016*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/23532/Salinas_CMV.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Sánchez, H., & Reyes, C. (2017). *Metodología y diseños en la investigación científica* (5ta. ed.). Busines Support Aneth S.R.L.
- Sarmiento, K. M. (2020). *Comunicación organizacional interna y trabajo en equipo en la institución educativa N°1225 "Mariano Melgar" – Santa Anita, Año 2019*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo].
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/42609>

- Toro, L. (2015). *Importancia del trabajo en equipo en las organizaciones actuales*. [Tesis de pregrado, Universidad Militar Nueva Granada]. <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/13939/LUZ%20Y%20OLANDA%20TORO%20SUAREZ%20%20TRABAJO%20FINAL.pdf;jsessionid=74C649E9259242FC2ADD6EAB028D85C6?sequence=2>
- Torrelles, C., Coiduras, J., Isus, S., Carrera, F., París, G., & Cela, J. (2011). Competencia de trabajo en equipo: Definición y categorización. *Profesorado: 15*(3). 329-344.
- <https://www.redalyc.org/pdf/567/56722230020.pdf>.
- Vásquez, W. A. (2020). *Metodología de la investigación*. <https://www.usmp.edu.pe/estudiosgenerales/pdf/2019-II/MANUALES/II%20CICLO/METODOLOGIA%20DE%20LA%20INVESTIGACION.pdf>
- Zurita, L. (2019). *Diagnóstico de la comunicación organizacional interna y su incidencia en el desempeño institucional del GAD municipal del Cantón Salitre*. [Tesis de pregrado. Universidad de Guayaquil]. <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/44539/1/Diagn%3%b3stico%20de%20la%20comunicaci%3%b3n%20organizacional%20interna%20y%20su%20incidencia%20en%20el%20desempe%3%b1o%20institucional%20del%20GAD%20Municipal%20del%20cant%3%b3n%20Salitre..pdf>

ANEXOS

XVI. Anexos

Anexo A.

Tabla 1

Operacionalización de variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESCALA
COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL	Es el conjunto de actividades planificadas y efectuadas oportunamente por los integrantes de una institución.	Esta variable ha sido estudiada usando la técnica de la encuesta, cuyo instrumento fue el cuestionario, para conocer más detalles de sus dimensiones: Comunicación ascendente, comunicación descendente y la comunicación horizontal	Comunicación ascendente	Clara y precisa Políticas institucionales Satisfacer las necesidades	1 al 3	Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario	Ordinal
			Comunicación descendente	Información clave Inquietudes y problemas Acciones encargadas Comunicación cordial y respetuosa	4 al 7		
			Comunicación horizontal	Nivel jerárquico Integración y coordinación Trabajo individual	8 al 10		
TRABAJO EN EQUIPO	Es la serie de estrategias, procedimientos y metodologías que utiliza un grupo humano para lograr metas propuestas	Esta variable ha sido estudiada usando la técnica de la encuesta, cuyo instrumento fue el cuestionario, para conocer más detalles de sus dimensiones: Metas específicas cuantificables, respeto, compromiso y lealtad, y el pensamiento positivo y reconocimiento	Metas específicas cuantificables	Orientar a sus miembros Proporciona una dirección Propósito y metas	11 al 13	Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario	Ordinal
			Respeto, compromiso y lealtad	Realización de las metas y objetivos Construir una misión común Evaluaciones del desempeño del equipo	14 al 16		
			Pensamiento positivo y Reconocimiento	Ideas nuevas Oportunidades de crecimiento y aprendizaje Reconocimiento público Resultados obtenidos	17 al 20		

Anexo B. Matriz de consistencia

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS PRINCIPAL	VARIABLES	DISEÑO METODOLÓGICO
¿De qué manera incide la comunicación organizacional en el trabajo en equipo de la Municipalidad Distrital De Bellavista - 2021?	Determinar la incidencia de la comunicación organizacional en el trabajo en equipo de la Municipalidad Distrital De Bellavista – 2021.	La comunicación organizacional tiene una incidencia directa en el trabajo en equipo de la Municipalidad Distrital de Bellavista – 2021.	<p>Variable independiente:</p> <p>Comunicación organizacional</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Comunicación ascendente. – Comunicación descendente. – Comunicación horizontal. <p>Variable dependiente:</p> <p>Trabajo en equipo</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Metas específicas cuantificables – Respeto, compromiso y lealtad – Pensamiento positivo y 	<p>Método de estudio</p> <p>Está basada en un estudio de carácter no experimental, de corte transversal.</p> <p>Tipo de estudio</p> <p>Correlacional causal</p> <p>Área de estudio</p> <p>Distrito de Bellavista, Provincia de Jaén y Región Cajamarca.</p> <p>Población y Muestra</p> <p>100 trabajadores.</p> <p>Instrumento</p> <p>Cuestionario, encuesta</p> <p>Valoración estadística</p> <p>95% confiabilidad</p>
	<p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</p> <p>Evaluar la comunicación organizacional de la Municipalidad Distrital de Bellavista – 2021.</p>			
	Evaluar el trabajo en equipo de la Municipalidad Distrital de Bellavista – 2021.			
	Evaluar la incidencia de la comunicación organizacional en las dimensiones del trabajo en equipo de la Municipalidad Distrital De Bellavista – 2021.			

			reconocimiento.	
--	--	--	-----------------	--

Anexo C. Instrumentos de recolección de datos

INSTRUMENTO DE LA COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL Y SU INCIDENCIA EN EL TRABAJO EN EQUIPO DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE BELLAVISTA 2021.

AUTORAS:

GALIA THALIA CHAVEZ CARRASCO

VIORICA TATIANA PERALTA LUNA

Instrucciones: A continuación, se ofrece una serie de preguntas con la finalidad de desarrollar una investigación académica, por lo que le solicitamos responder con toda sinceridad, Debe marcar cada ítem que se presenta con un ASPA (X), además solicitamos responder todas las preguntas ya que no existen respuestas correctas o incorrectas, siendo la información confidencial. La escala tiene 5 Criterios que se detallan a continuación:

Perfil Sociodemográfico

- | | | |
|--|--|--|
| 1. Género
a) Masculino
b) Femenino | 4. Religión
a) Católico
b) Protestante
c) Ninguno | 7. Antigüedad de la empresa/institución
a) Menos de un año
b) Entre 1 – 3 años
c) Entre 4 – 7 años
d) Más de 7 años |
| 2. Edad (años)
a) Menos de 20 años
b) 21-30 años
c) 31-40 años
d) 41-50 años
e) 51-60 años
f) Más de 60 | 5. Procedencia
a) Costa
b) Sierra
c) Selva | |
| 3. Usted es:
a) Soltero
b) Casado
c) Conviviente
d) Divorciado | 6. Nivel de instrucción
a) Primaria
b) Secundaria
c) Superior técnico
d) Superior universitaria | |

Criterios	Puntaje
Nunca	1
Casi nunca	2
Rara vez	3
Casi siempre	4
Siempre	5

**CUESTIONARIO SOBRE LA COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL DE LA
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE BELLAVISTA – 2021**

N°	ITEMS	ESCALA				
		N 1	CN 2	RV 3	CS 4	S 5
	DIMENSIÓN 1: COMUNICACIÓN ASCENDENTE					
	Indicador 1: Clara y precisa					
01	Los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Bellavista transmiten las disposiciones laborales de forma clara y precisa.					
	Indicador 2: Objetivos y políticas institucionales					
02	La comunicación ascendente que utilizan los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Bellavista permite a la institución cumplir con los objetivos y políticas institucionales.					
	Indicador 3: Satisfacer las necesidades					
03	La comunicación ascendente que utilizan los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Bellavista permite satisfacer las necesidades de cada uno de sus trabajadores.					
	DIMENSIÓN 2: COMUNICACIÓN DESCENDENTE					
	Indicador 4: Información clave					
04	La comunicación descendente de los funcionarios y autoridades de la Municipalidad Distrital de Bellavista permite a los trabajadores obtener información clave que les permita llevar a cabo de manera eficiente sus funciones laborales.					

	Indicador 5: Inquietudes y problemas					
05	La comunicación descendente de los funcionarios y autoridades de la Municipalidad Distrital de Bellavista permite resolver las inquietudes y problemas de cada integrante de la organización.					
	Indicador 6: Acciones encargadas					
06	Los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Bellavista escuchan y orientan al personal subalterno sobre todas las acciones encargadas por las autoridades.					
	Indicador 7: Comunicación cordial y respetuosa					
07	Los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Bellavista utilizan una comunicación cordial y respetuosa con todos los integrantes de la institución.					
	DIMENSIÓN 3: COMUNICACIÓN HORIZONTAL					
	Indicador 8: Nivel Jerárquico					
08	Los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Bellavista demuestran una eficiente comunicación horizontal cuando llevan a cabo reuniones de trabajo entre trabajadores del mismo nivel jerárquico.					
	Indicador 9: Integración y coordinación					
09	La comunicación horizontal de los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Bellavista favorece a la integración y coordinación de todas las actividades planificadas en beneficio de la institución.					
	Indicador 10: Trabajo de cada uno de los empleados					
10	La comunicación horizontal de los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Bellavista promueve el trabajo de cada uno de los empleados en función de los objetivos comunes, llevándose a cabo a través de reuniones de trabajo en donde informan los objetivos y políticas de la institución.					

**CUESTIONARIO SOBRE EL TRABAJO EN EQUIPO DE LA
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE BELLAVISTA – 2021**

	ITEMS	ESCALA				
		N	CN	RV	CS	S
		1	2	3	4	5
	DIMENSIÓN 1: METAS ESPECÍFICAS CUANTIFICABLES					
	Indicador 1: Orientar a sus miembros					
11	Los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Bellavista se interesan en orientar a sus miembros sobre las metas específicas que tiene planificado la institución.					
	Indicador 2: Proporciona una dirección					
12	Los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Bellavista se interesan en proporciona una dirección a los integrantes de la institución con el fin de llegar a la meta específica planificada.					
	Indicador 3: Alcanzar el propósito y metas trazadas					
13	Los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Bellavista realizan reuniones de todos los integrantes del equipo con el fin de alcanzar el propósito y metas trazadas por la institución.					
	DIMENSIÓN 2: RESPETO, COMPROMISO Y LEALTAD					
	Indicador 4: Realización de las metas y objetivos					
14	Los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Bellavista logran que cada integrante se comprometa con la realización de las metas y objetivos de la institución.					
	Indicador 5: Construir una misión común					
15	Los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Bellavista se preocupan por construir una misión común, donde cada integrante del equipo evalúe que las acciones realizadas por los otros miembros le parezcan consistentes con el entendimiento de la misión encomendada.					
	Indicador 6: Evaluaciones del desempeño del equipo					
16	En las reuniones que los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Bellavista organizan llevan a cabo evaluaciones del desempeño del equipo en el cumplimiento de la misión.					

	DIMENSIÓN 3: PENSAMIENTO POSITIVO Y RECONOCIMIENTO					
	Indicador 7: Ideas nuevas					
17	En las reuniones que los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Bellavista valoran las ideas nuevas que cada integrante del equipo aporta.					
	Indicador 8: Oportunidades de crecimiento y aprendizaje					
18	Los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Bellavista toman los errores del equipo como oportunidades de crecimiento y aprendizaje.					
	Indicador 9: Reconocimiento público					
19	En las reuniones que los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Bellavista realizan hace reconocimiento público los esfuerzos de los trabajadores.					
	Indicador 10: Resultados obtenidos					
20	En las reuniones que los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Bellavista realizan, revelan los resultados obtenidos por el buen desempeño de algún integrante del equipo.					

Anexo E. Carta de Autorización



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE BELLAVISTA

PROVINCIA JAÉN - REGIÓN CAJAMARCA

Correo Institucional: alcaldia@munibellavistajaen.gob.pe



"Año de la Universalización de la Salud"

Bellavista, 08 de Julio del 2021.

CARTA N° 042-2021-MDB/A

Señor:

Mg. JULIO ALBERTO ESCALANTE TORRES
Coordinador de la Escuela Profesional de Administración
UCV TARAPOTO

ASUNTO : ACEPTACIÓN PARA REALIZAR PROYECTO DE TESIS

REF. : Oficio N° 075-2021-EPA-FCE-UCV-TPP


De mi especial consideración:

Por medio del presente reciba Usted un cordial saludo a nombre de la Municipalidad Distrital de Bellavista, Provincia de Jaén, Departamento Cajamarca, al mismo tiempo para manifestarle lo siguiente:

Que, en atención al documento de la referencia comunico que esta Entidad permite que la estudiante **GALIA THALIA CHÁVEZ CARRASCO**, identificada con DNI N° 71820324, con Código de Matrícula 7002678098, y la estudiante **VIORICA TATIANA PERALTA LUNA**, con DNI N° 76923991 con Código de Matrícula 7002692917, ejecute su Proyecto de Tesis denominado **"LA COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL Y SU INCIDENCIA EN EL TRABAJO EN EQUIPO DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE BELLAVISTA- 2021"**, para obtener el grado de título profesional de Licenciado en Administración de Empresas de la universidad Cesa Vallejos, en tal sentido se hace conocimiento que el pedido queda autorizado para recibir la información necesaria para uso exclusiva de la investigación.

Sin otro particular, es propicia la oportunidad para reiterarle las muestras de mi consideración y estima.

Atentamente,


MUNICIPALIDAD DISTRITAL
DE BELLAVISTA
CORONADO
Mg. Willy Gunther Coronado Cisneros
ALCALDE

WGCC/job.
C.c: Archivo

Anexo F. Validación de instrumentos



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Villanueva Yarlaqué Roberto

Institución donde labora : Dirección Sub Regional de Salud I Jaén

Especialidad : Maestro en Gestión Pública

Instrumento de evaluación : Cuestionario

Autor (s) del instrumento (s): Galia Thalia Chávez Carrasco / Viorica Tatiana Peralta Luna

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5	
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL				X		
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X		
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X		
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X		
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL					X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X		
PUNTAJE TOTAL							45

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

EXCELENTE

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4,5

Tarapoto, 12 de Julio de 2021

Roberto Villanueva Yarlaqué - 16465916

Roberto Villanueva Yarlaque
MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
II. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Villanueva Yarlaqué Roberto
 Institución donde labora : Dirección Sub Regional de Salud I Jaén
 Especialidad : Maestro en Gestión Pública
 Instrumento de evaluación : Cuestionario

Autor (s) del instrumento (s): Galia Thalia Chávez Carrasco / Viorica Tatiana Peralta Luna

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: TRABAJO EN EQUIPO en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: TRABAJO EN EQUIPO .				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: TRABAJO EN EQUIPO .					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL					45	

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

EXCELENTE

PROMEDIO DE VALORACIÓN: **4.5**



Tarapoto, 12 de Julio de 2021

Roberto Villanueva Yarlaqué - 16465916
 Roberto Villanueva Yarlaqué
 MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA

**INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA****I. DATOS GENERALES**

Apellidos y nombres del experto: Solano Villarreal Walter Gastón

Institución donde labora : Dirección Sub Regional de Salud I Jaén

Especialidad : Magíster en Administración Estratégica de Empresas

Instrumento de evaluación : Cuestionario

Autor (s) del instrumento (s): Galia Thalia Chávez Carrasco / Viorica Tatiana Peralta Luna

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)**

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					x
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					x
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL				x	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				x	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				x	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					x
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				x	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL					x
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					x
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				x	
PUNTAJE TOTAL		45				

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD**EXCELENTE**PROMEDIO DE VALORACIÓN: **4,5**

Tarapoto, 12 de Julio de 2021

Walter Gastón Solano Villarreal
 MAGÍSTER EN ADMINISTRACIÓN
 ESTRATÉGICA DE EMPRESAS
 LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN
 CLAD. N° 04799
 Sello personal y firma

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

II. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Solano Villarreal Walter Gastón

Institución donde labora : Dirección Sub Regional de Salud I Jaén

Especialidad : Magíster en Administración Estratégica de Empresas

Instrumento de evaluación : Cuestionario

Autor (s) del instrumento (s): Galia Thalia Chávez Carrasco / Viorica Tatiana Peralta Luna

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: TRABAJO EN EQUIPO en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: TRABAJO EN EQUIPO .				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: TRABAJO EN EQUIPO .					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL		45				

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

EXCELENTE

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4,5



Walter Gastón Solano Villarreal
MAGÍSTER EN ADMINISTRACIÓN
ESTRATÉGICA DE EMPRESAS
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN
CLAD. N° 04799

Sello personal y firma

Tarapoto, 12 de Julio de 2021

**INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA****I. DATOS GENERALES**

Apellidos y nombres del experto: García Puse Katerine Roxana

Institución donde labora : Dirección Sub Regional de Salud I Jaén

Especialidad : Maestra en Gestión Pública

Instrumento de evaluación : Cuestionario

Autor (s) del instrumento (s): Galia Thalia Chávez Carrasco / Viorica Tatiana Peralta Luna

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)**

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL					46	

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD**EXCELENTE**

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4,6

Katerine R. García Puse
Katerine R. García Puse
 MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA
 LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN

Tarapoto, 12 de Julio de 2021

Katerine R. García Puse - 44024719

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
II. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: García Puse Katerine Roxana

Institución donde labora : Dirección Sub Regional de Salud I Jaén

Especialidad : Maestra en Gestión Pública

Instrumento de evaluación : Cuestionario

Autor (s) del instrumento (s): Galia Thalia Chávez Carrasco / Viorica Tatiana Peralta Luna


II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN
MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: TRABAJO EN EQUIPO en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: TRABAJO EN EQUIPO .				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: TRABAJO EN EQUIPO .					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL						46

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD
EXCELENTE

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4,6

Katerine R. García Puse
 MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA
 LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

Tarapoto, 12 de Julio de 2021

Katerine R. García Puse - 44024719



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Coronado Cisneros Willy Gunther

Institución donde labora : Municipalidad Distrital de Bellavista

Especialidad : Magister en Gestión Pública

Instrumento de evaluación : CUESTIONARIO

Autor (s) del instrumento (s): Galia Thalia Chávez Carrasco / Viorica Tatiana Peralta Luna

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					x
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					x
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL				x	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				x	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				x	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					x
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				x	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL					x
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					x
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				x	
PUNTAJE TOTAL		45				

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

EXCELENTE

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4,5

Tarapoto, 12 de Julio de 2021


 Diego Alonso Chacoma Palacios
 Magister en Gestión pública
 Licenciado en Administración
 CLAD N° 018340



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

II. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Coronado Cisneros Willy Gunther

Institución donde labora : Municipalidad Distrital de Bellavista

Especialidad : Magister en Gestión Pública

Instrumento de evaluación : CUESTIONARIO

Autor (s) del instrumento (s): Galia Thalia Chávez Carrasco / Viorica Tatiana Peralta Luna

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: TRABAJO EN EQUIPO en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: TRABAJO EN EQUIPO .				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permitan hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: TRABAJO EN EQUIPO .					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL		45				

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

EXCELENTE

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.5

Diego Alonso Chicoma Patacas
 Diego Alonso Chicoma Patacas
 Magister en Gestión pública
 Licenciado en Administración
 CLAD N° 018340

Tarapoto, 12 de Julio de 2021

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Chicoma Palacios Diego Alfonso
 Institución donde labora : Municipalidad Distrital de Aramango
 Especialidad : Magister en Gestión Pública
 Instrumento de evaluación : CUESTIONARIO
 Autor (s) del instrumento (s): Galia Thalia Chávez Carrasco / Viorica Tatiana Peralta Luna

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					x
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					x
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL				x	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				x	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				x	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					x
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				x	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL					x
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					x
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				x	
PUNTAJE TOTAL					45	

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

EXCELENTE

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4,5

Tarapoto, 12 de Julio de 2021


CORONADO
 Willy Gunther Coronado Cisnera
 Magister en Gestión pública
 Licenciado en Administración

**INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA****II. DATOS GENERALES**

Apellidos y nombres del experto: Chicoma Palacios Diego Alfonso

Institución donde labora : Municipalidad Distrital de Aramango

Especialidad : Magister en Gestión Pública

Instrumento de evaluación : CUESTIONARIO

Autor (s) del instrumento (s): Galia Thalia Chávez Carrasco / Viorica Tatiana Peralta Luna

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)**

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: TRABAJO EN EQUIPO en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: TRABAJO EN EQUIPO .				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: TRABAJO EN EQUIPO .					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL		45				

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD**EXCELENTE**

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.5


 CORONADO
 Willy Gunther Coronado Cisneros
 Magister en Gestión pública
 Licenciado en Administración

Tarapoto, 12 de Julio de 2021

ANEXO G. FIGURAS

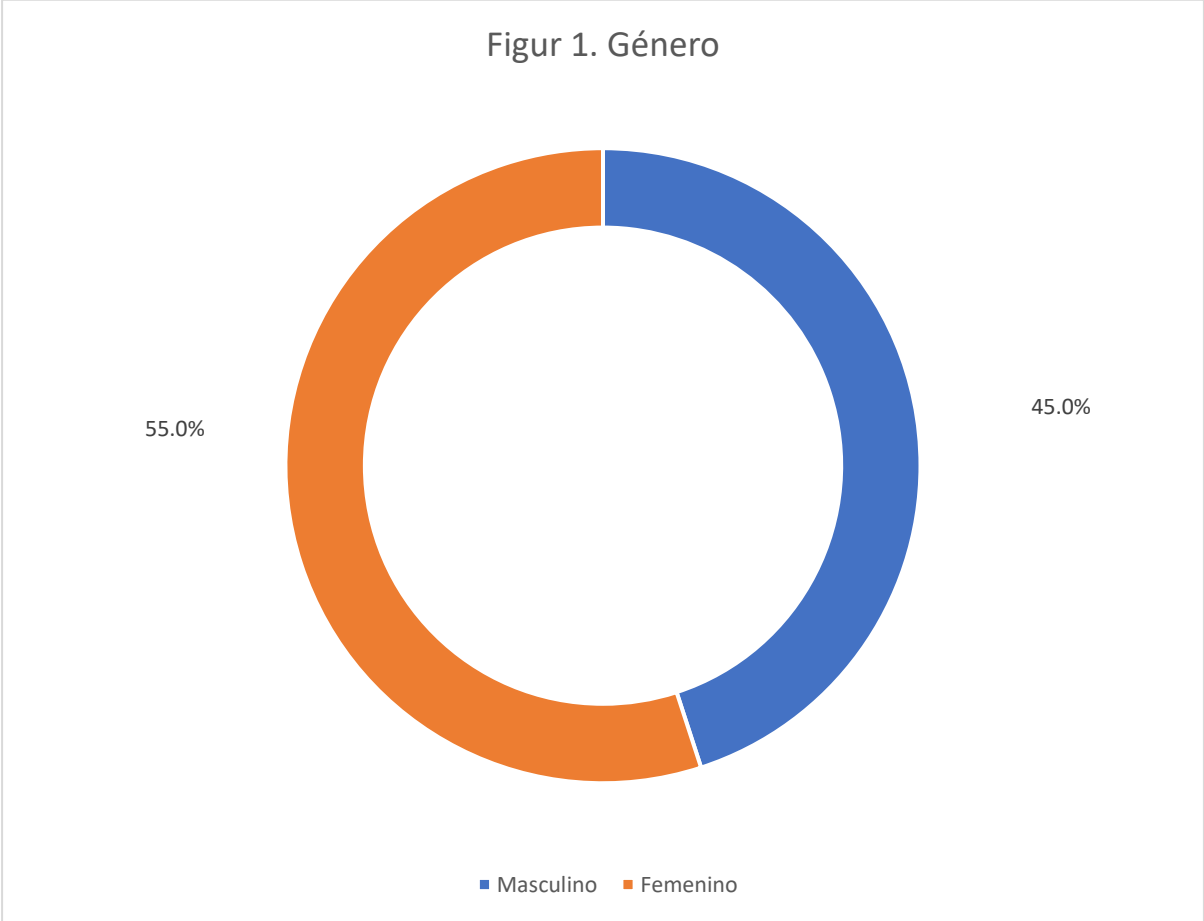


Figura 2. Edad

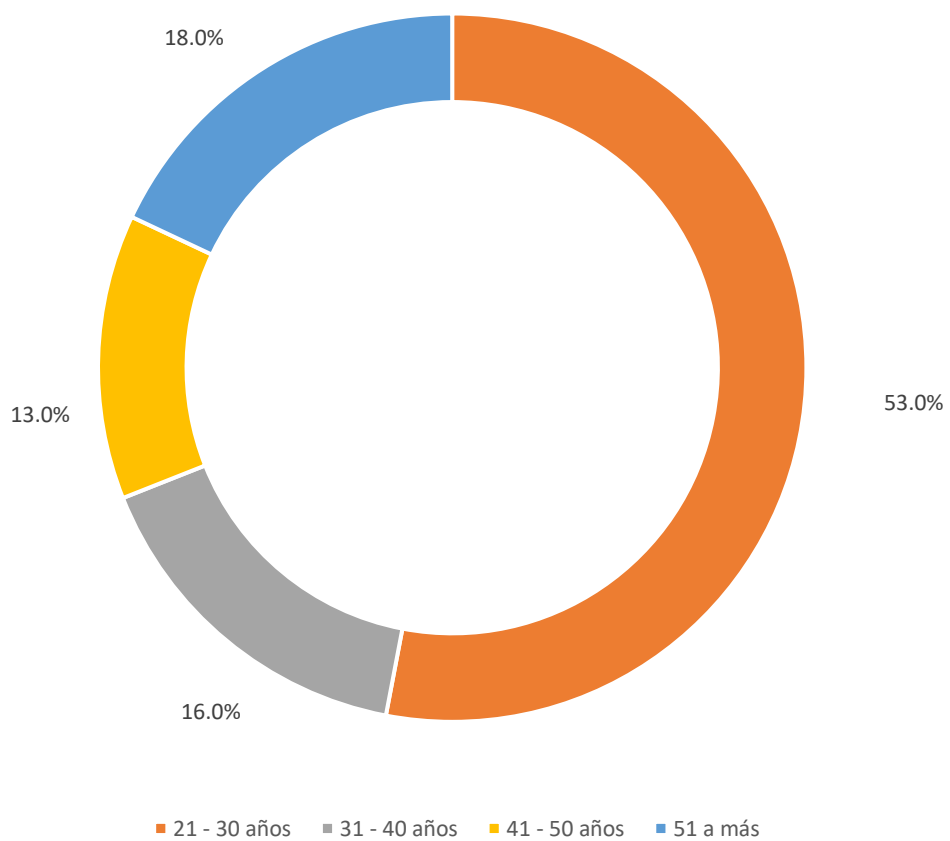


Figura 3. Estado civil

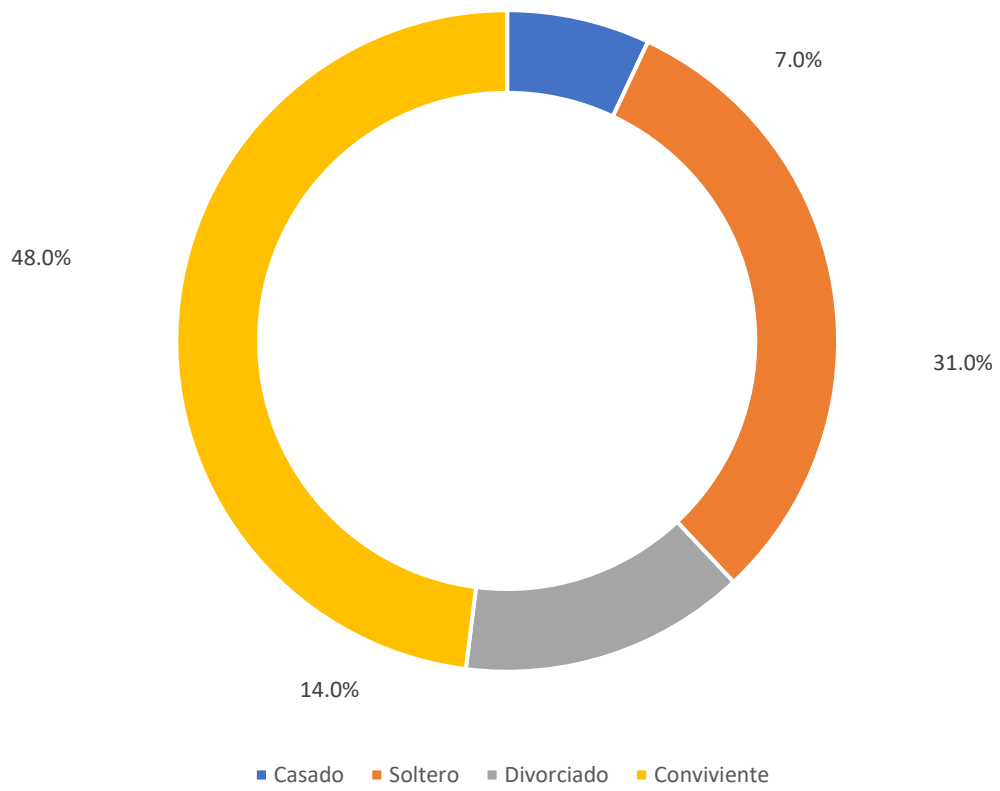


Figura 4. Religión

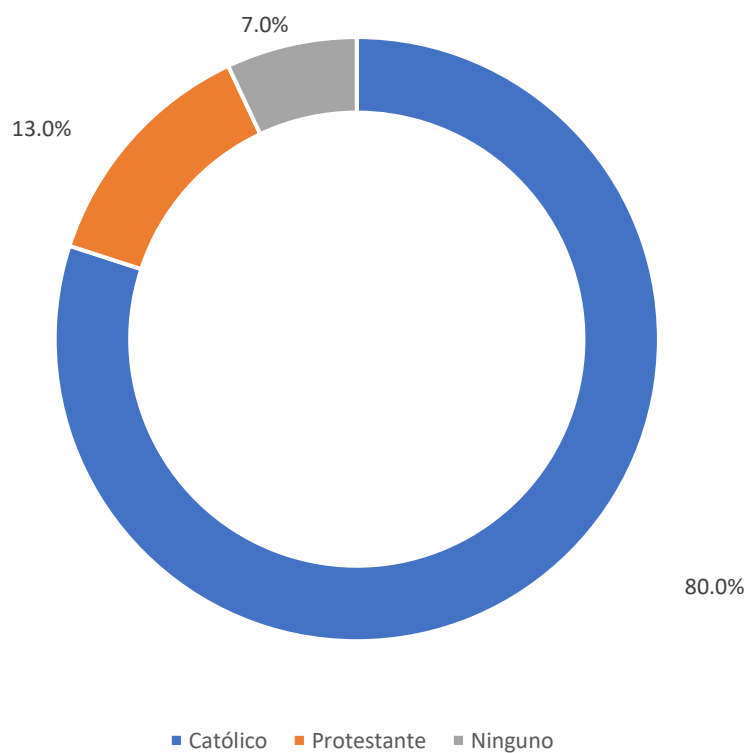


Figura 5. Procedencia

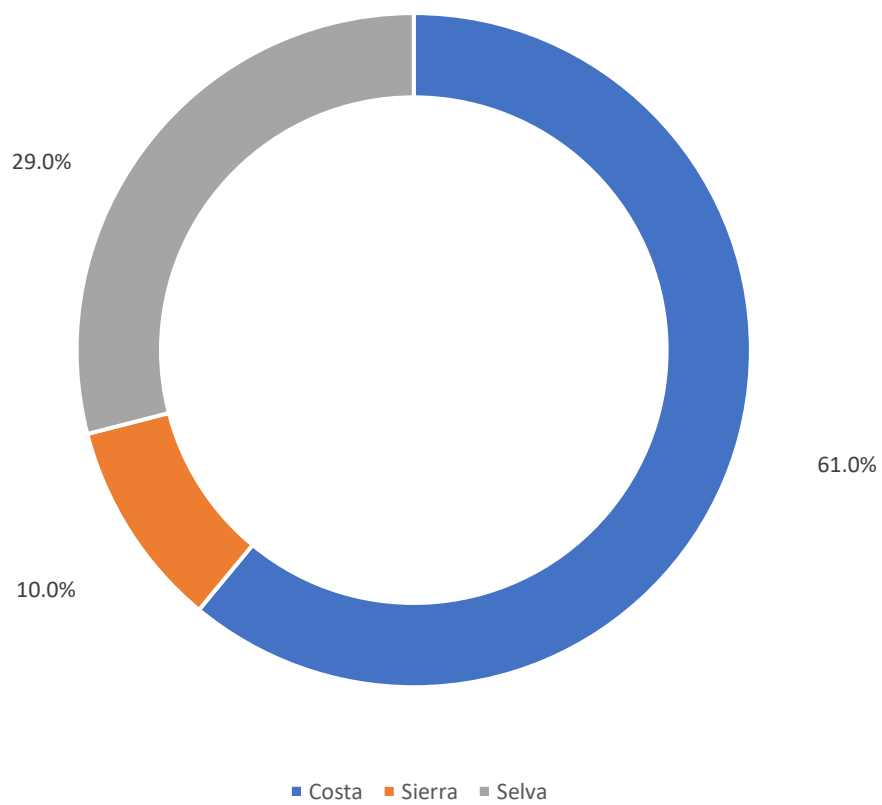


Figura 6. Nivel de instrucción

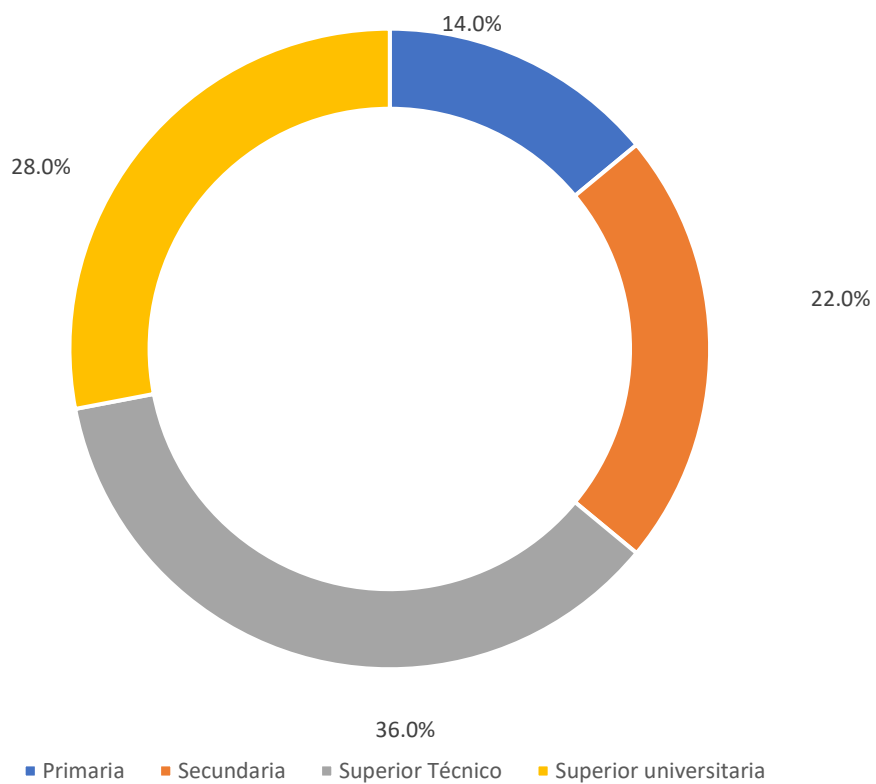
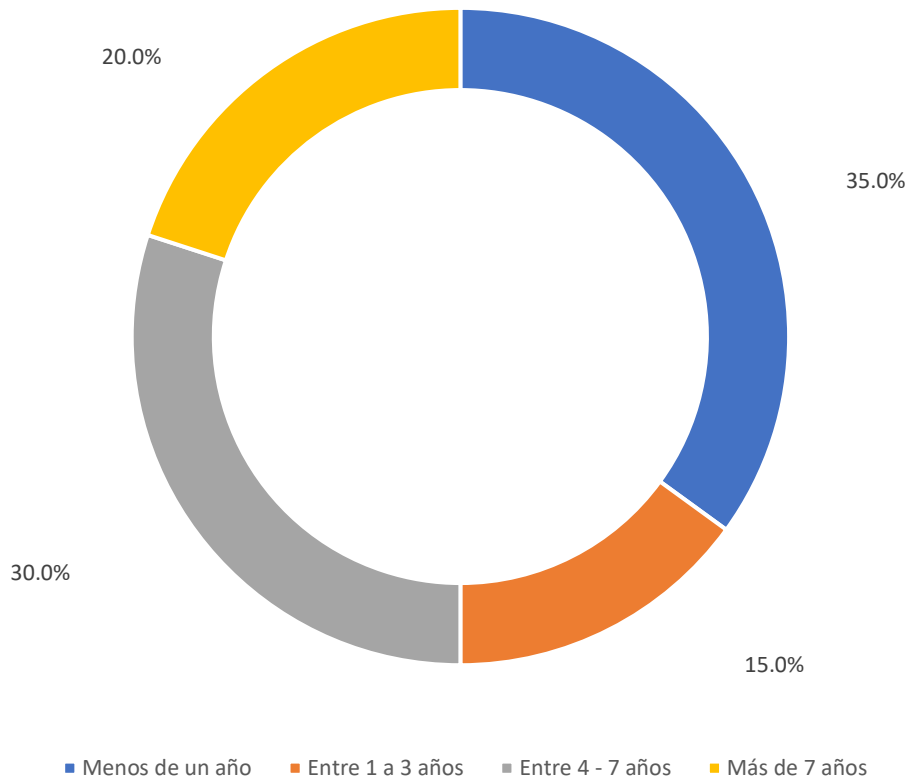


Figura 7. Antigüedad en la institución



En las Figuras 1 al 7, se observa que de los 100 trabajadores considerados en la muestra, el 55% son mujeres, el 45% varones, en el cual, la edad promedio del 53% de los empleados son de 21 a 30 años de edad, el estado civil con mayor porcentaje son los convivientes con el 48%, la religión que más profesan los empleados es el catolicismo con el 80%, la gran mayoría son de la costa del Perú con el 61%, el nivel de instrucción que posee la mayoría de trabajadores es el superior técnico con el 36%, seguido por superior universitaria con el 28%, con respecto a la antigüedad en la institución, el 35% tienen menos de un año laborando, pero el 30% tienen entre 4 a 7 años de estar trabajando en este municipio.

Figura 8. Nivel de la comunicación organizacional de la Municipalidad Distrital de Bellavista 2021

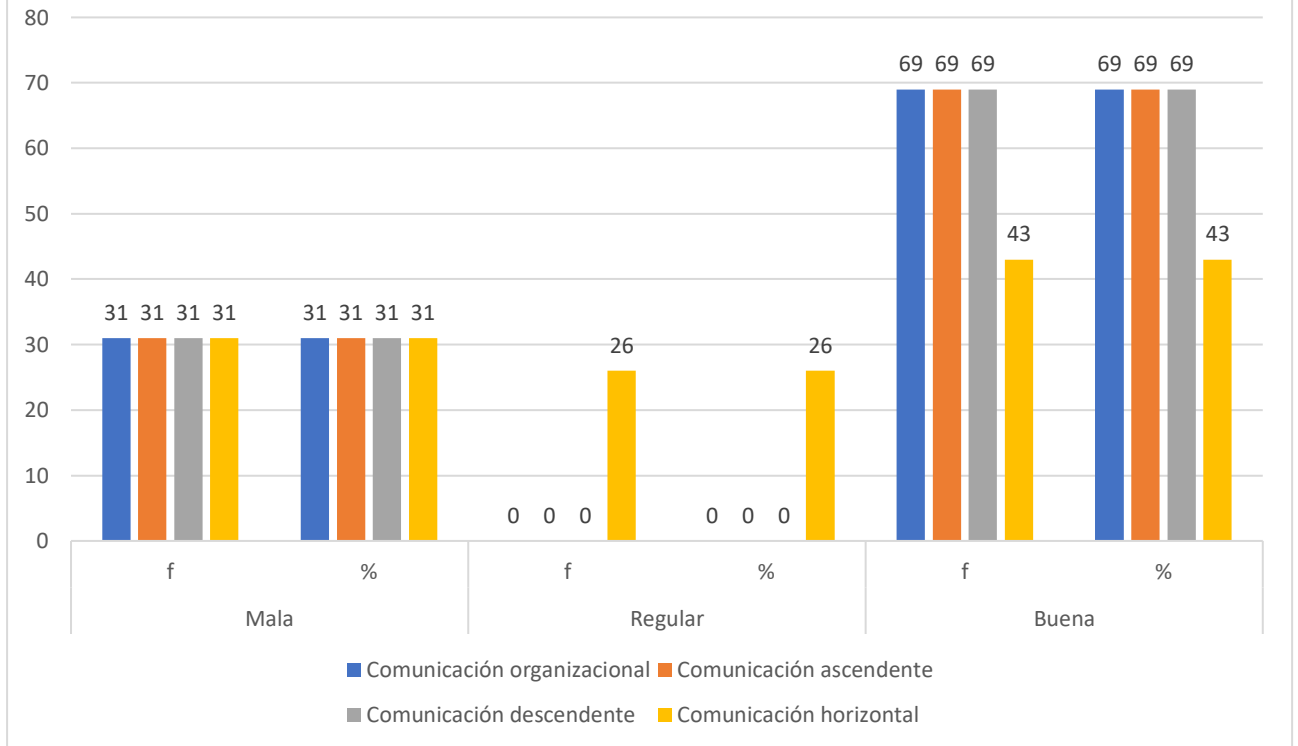


Figura 9. Nivel del trabajo en equipo de la
Municipalidad Distrital de Bellavista 2021

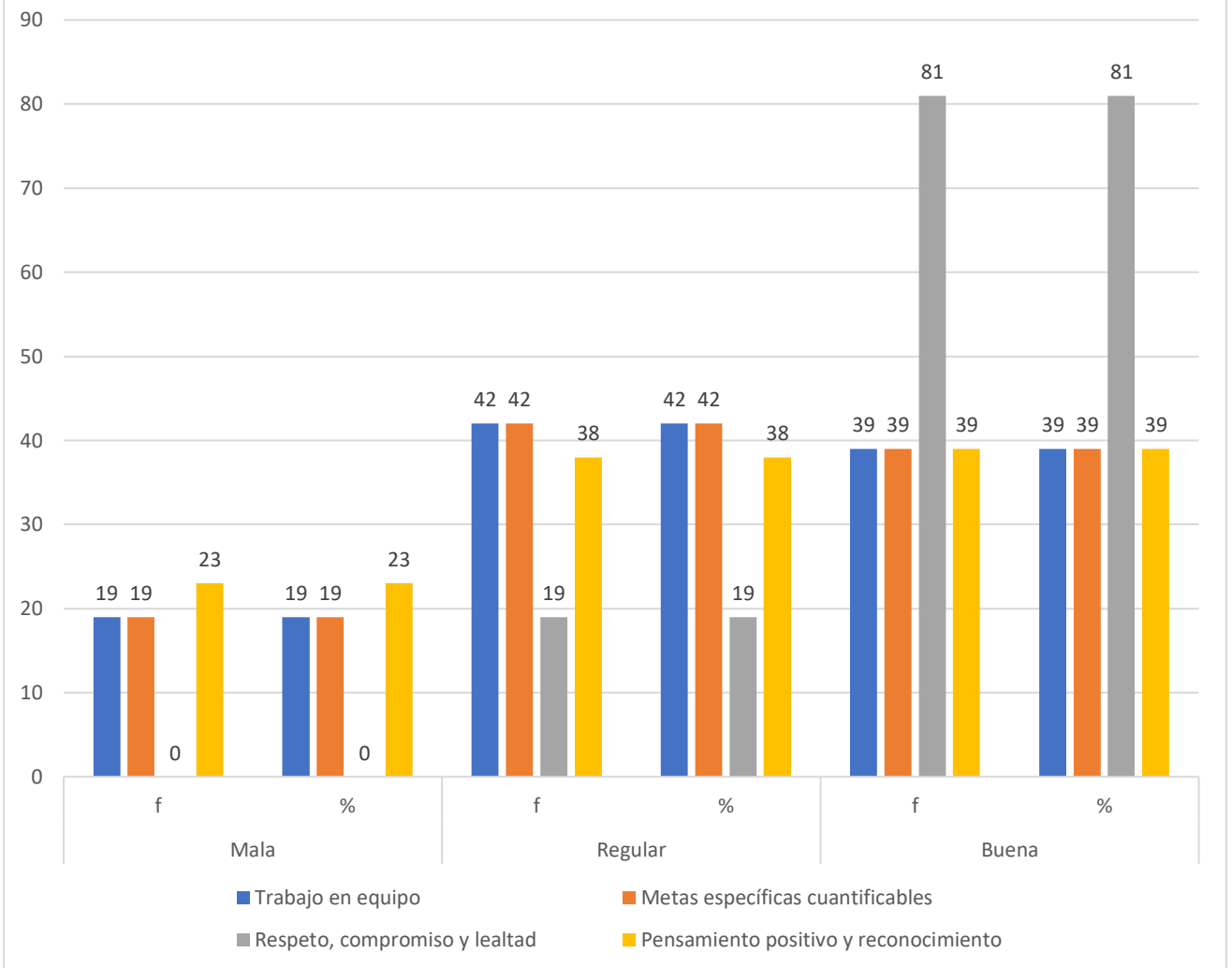


Figura 10. Pruebas de normalidad de la comunicación organizacional y las dimensiones del trabajo en equipo

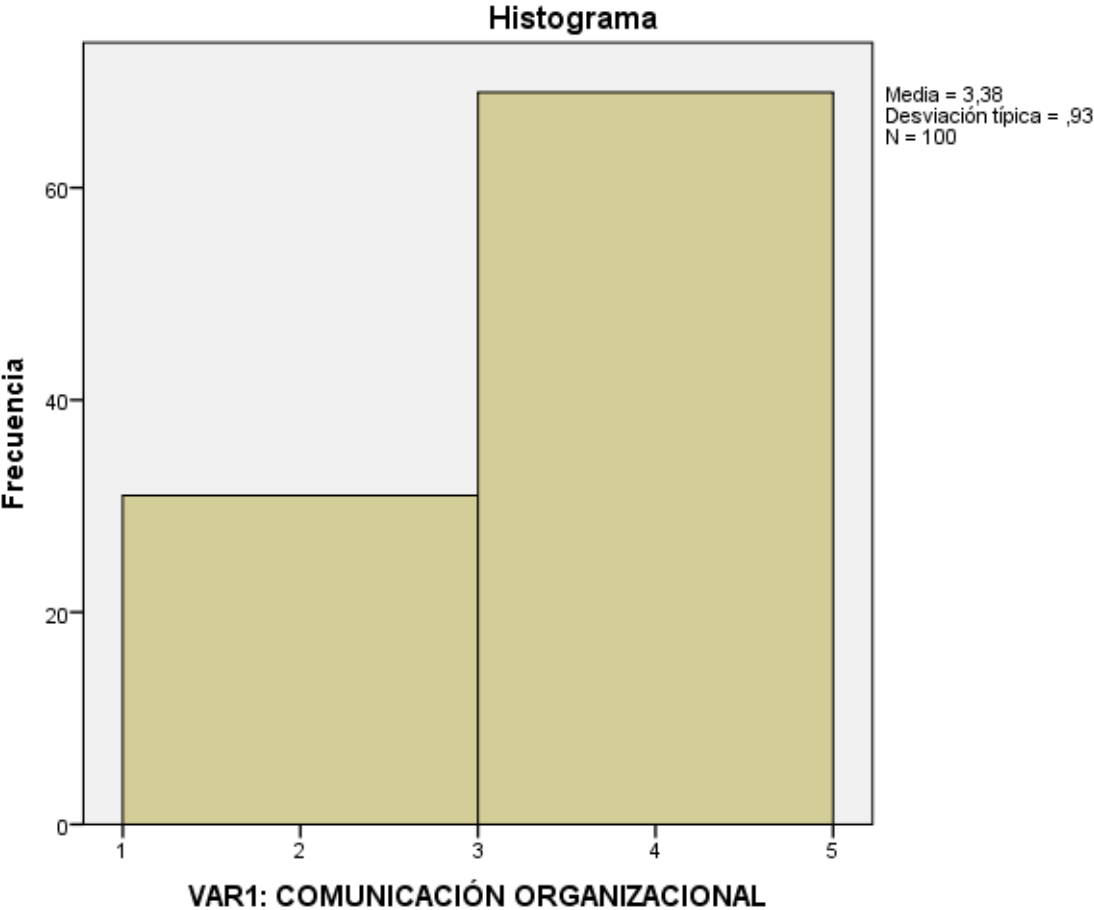


Gráfico Q-Q normal de VAR1: COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL

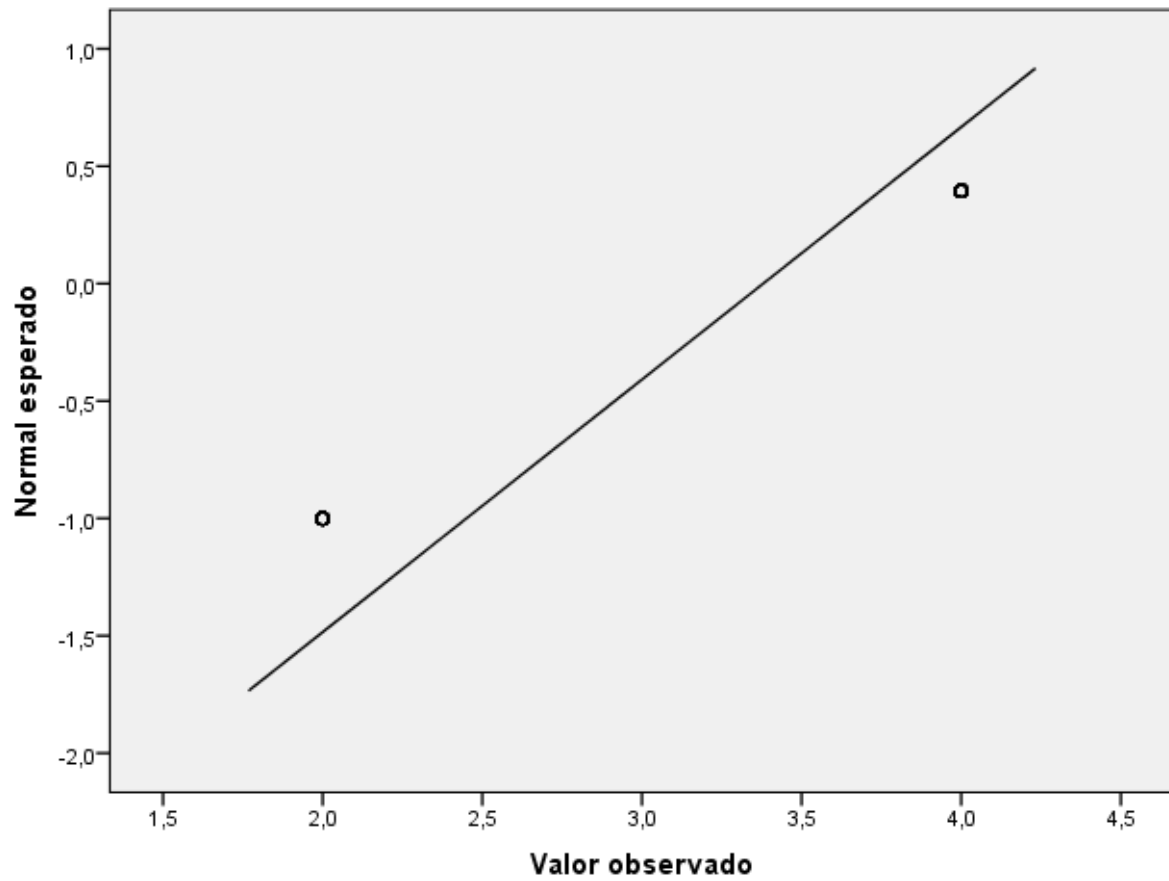
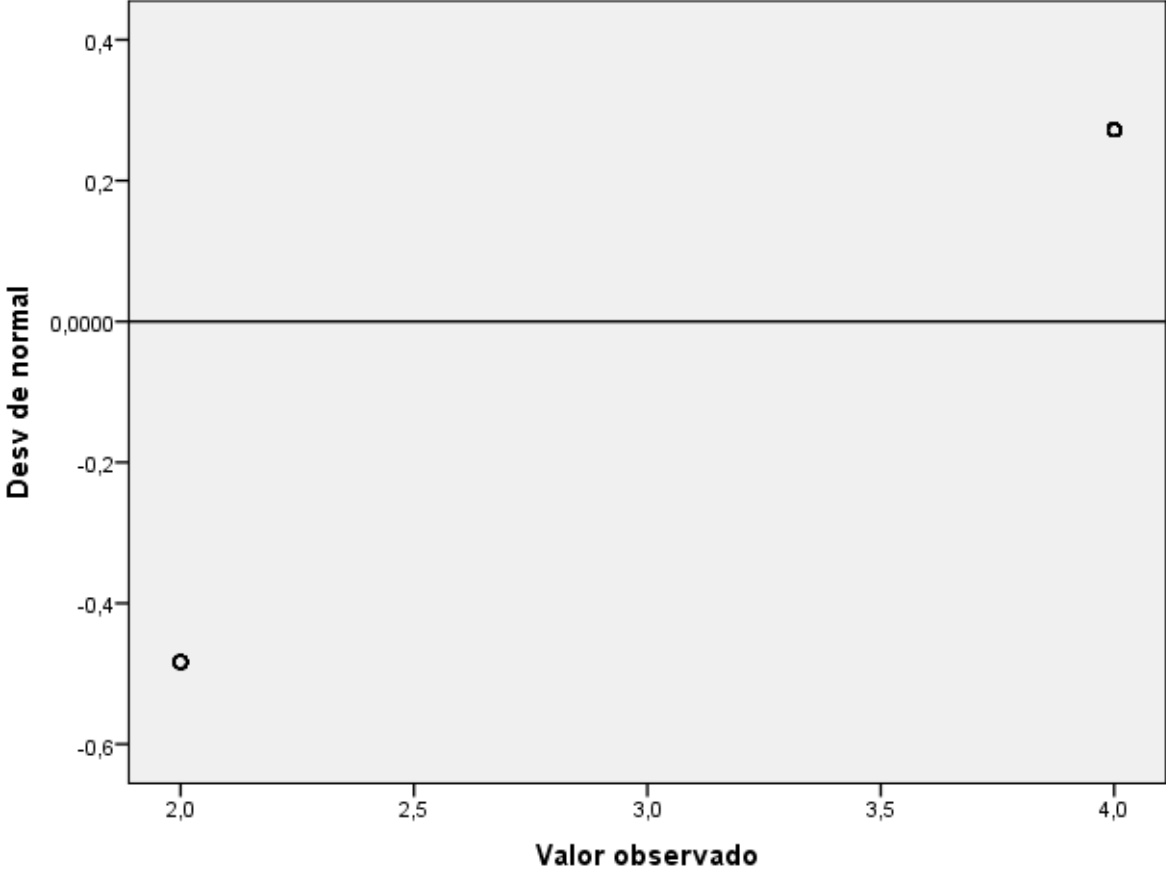
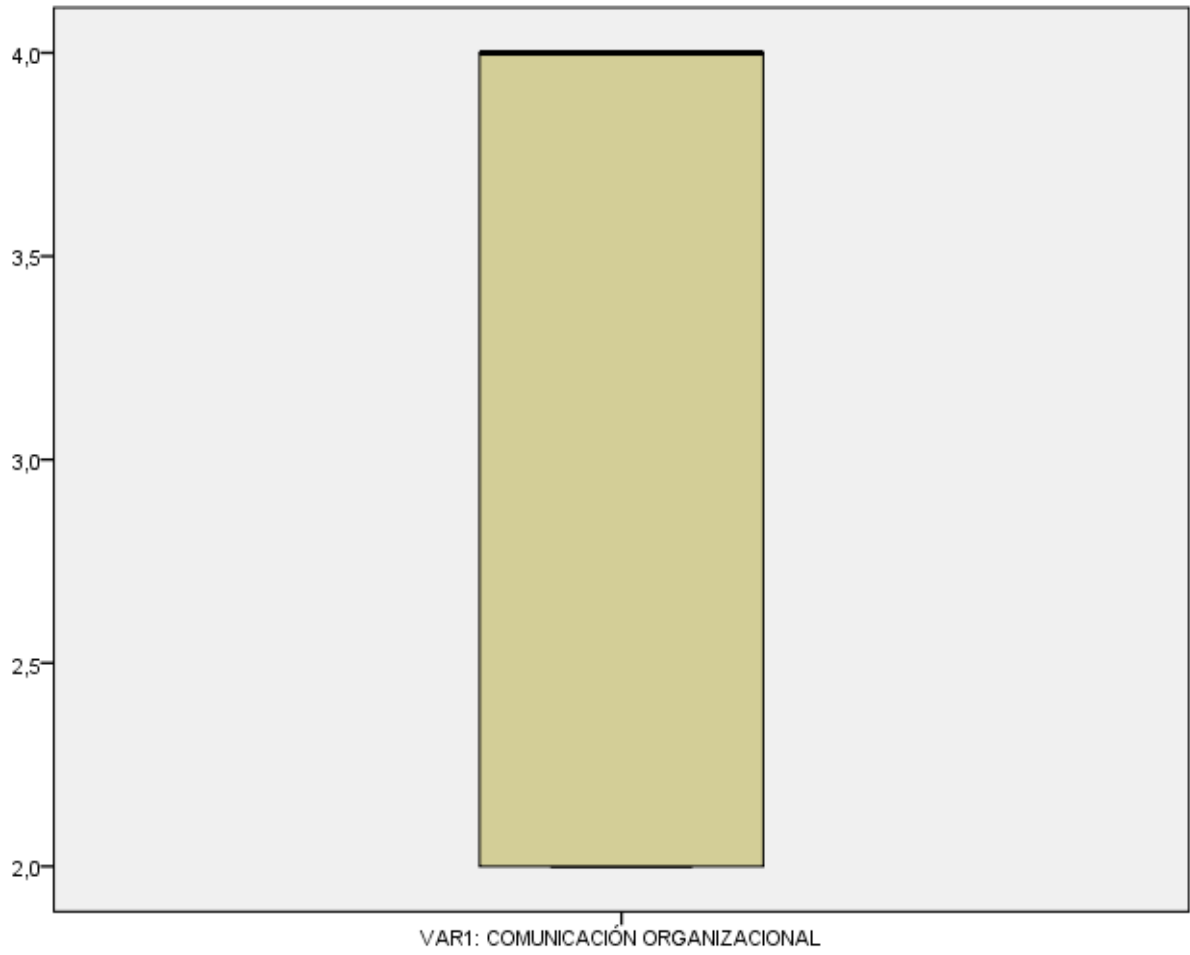


Gráfico Q-Q normal sin tendencias de VAR1: COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL





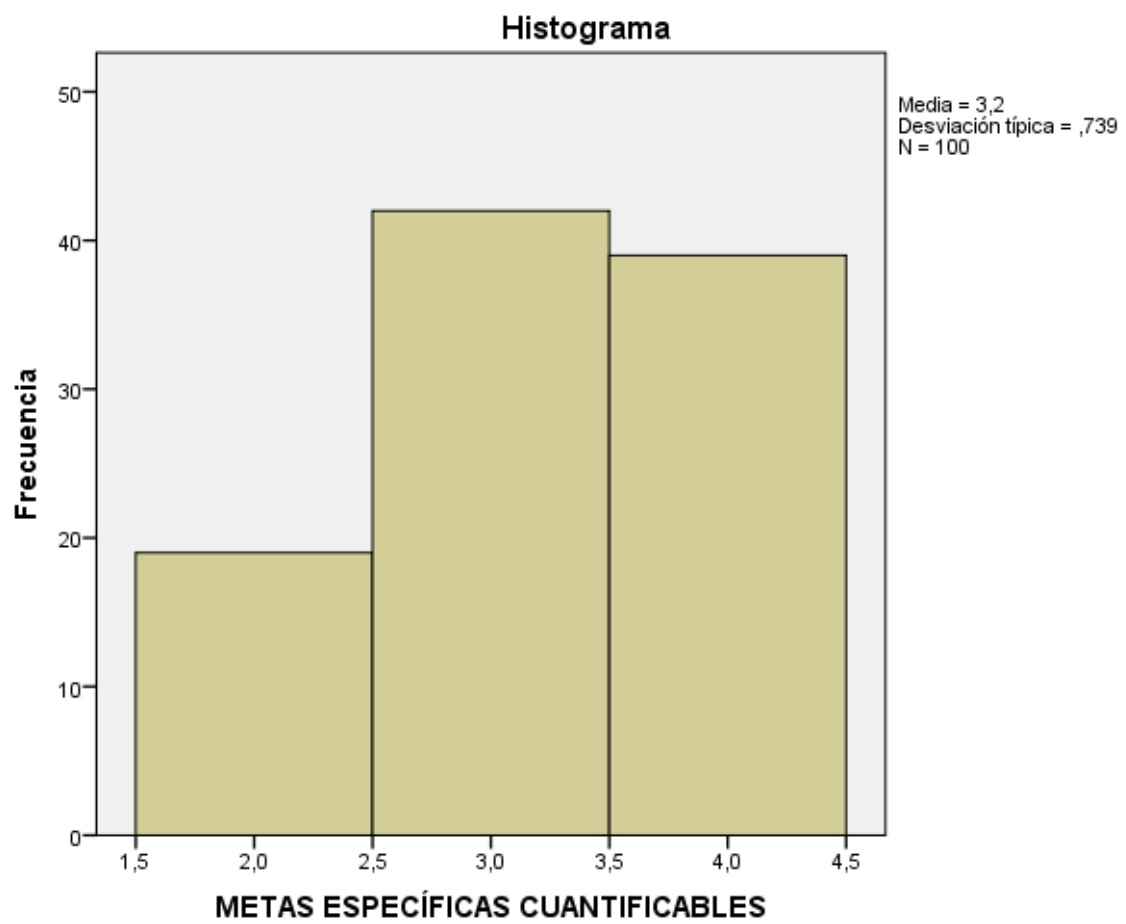


Gráfico Q-Q normal de METAS ESPECÍFICAS CUANTIFICABLES

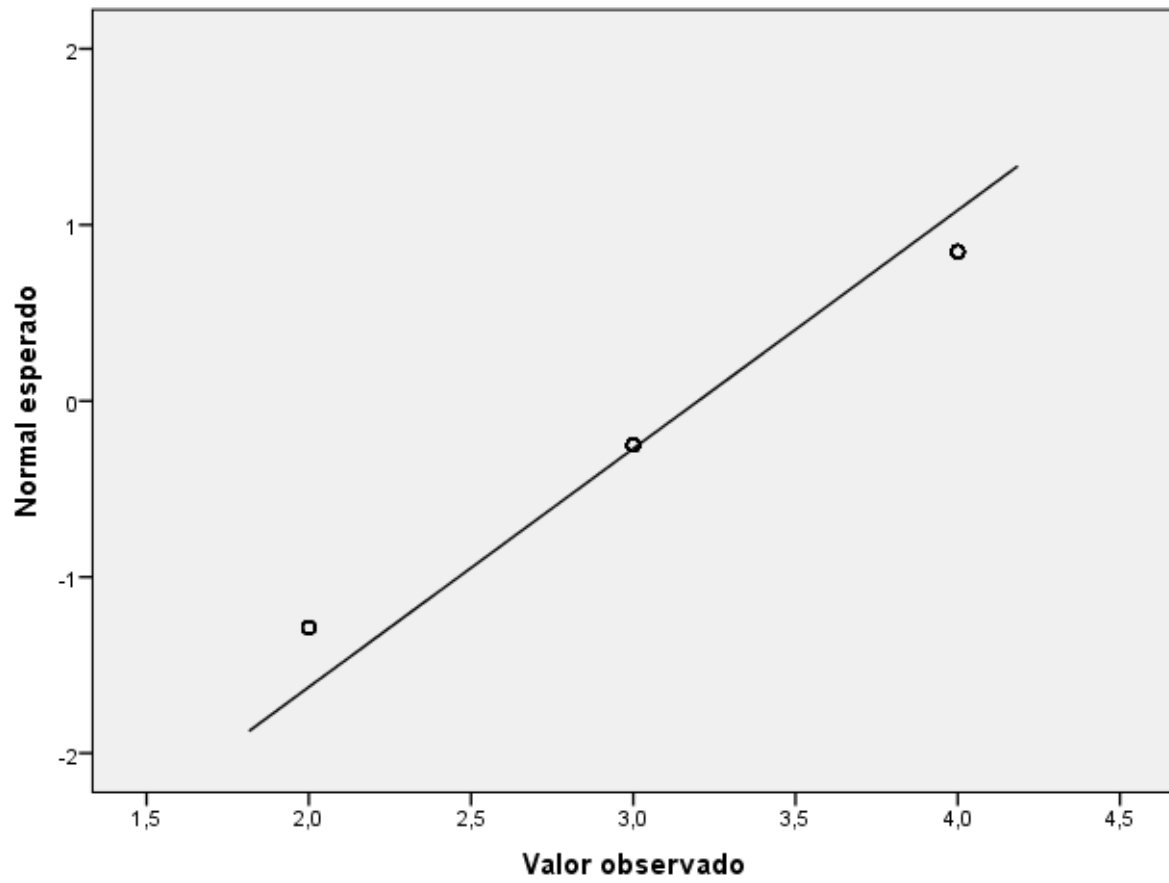
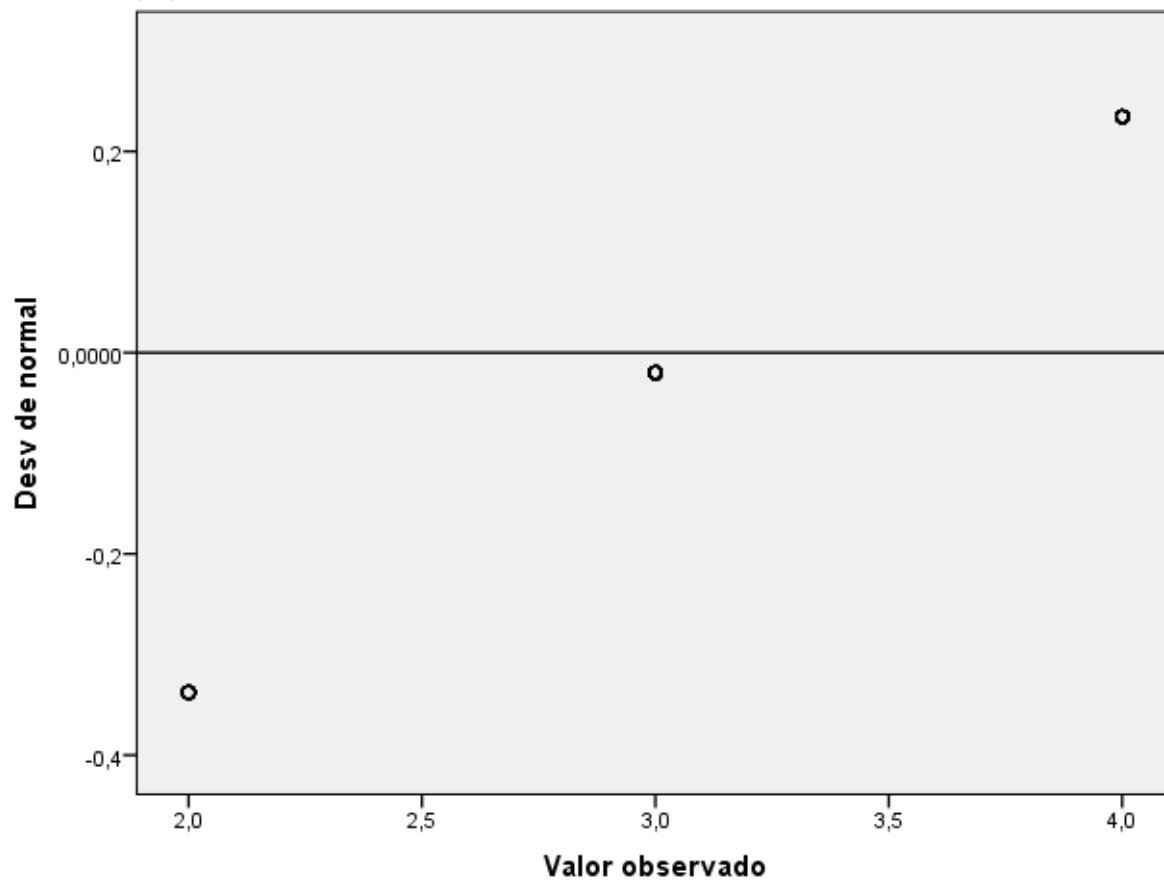
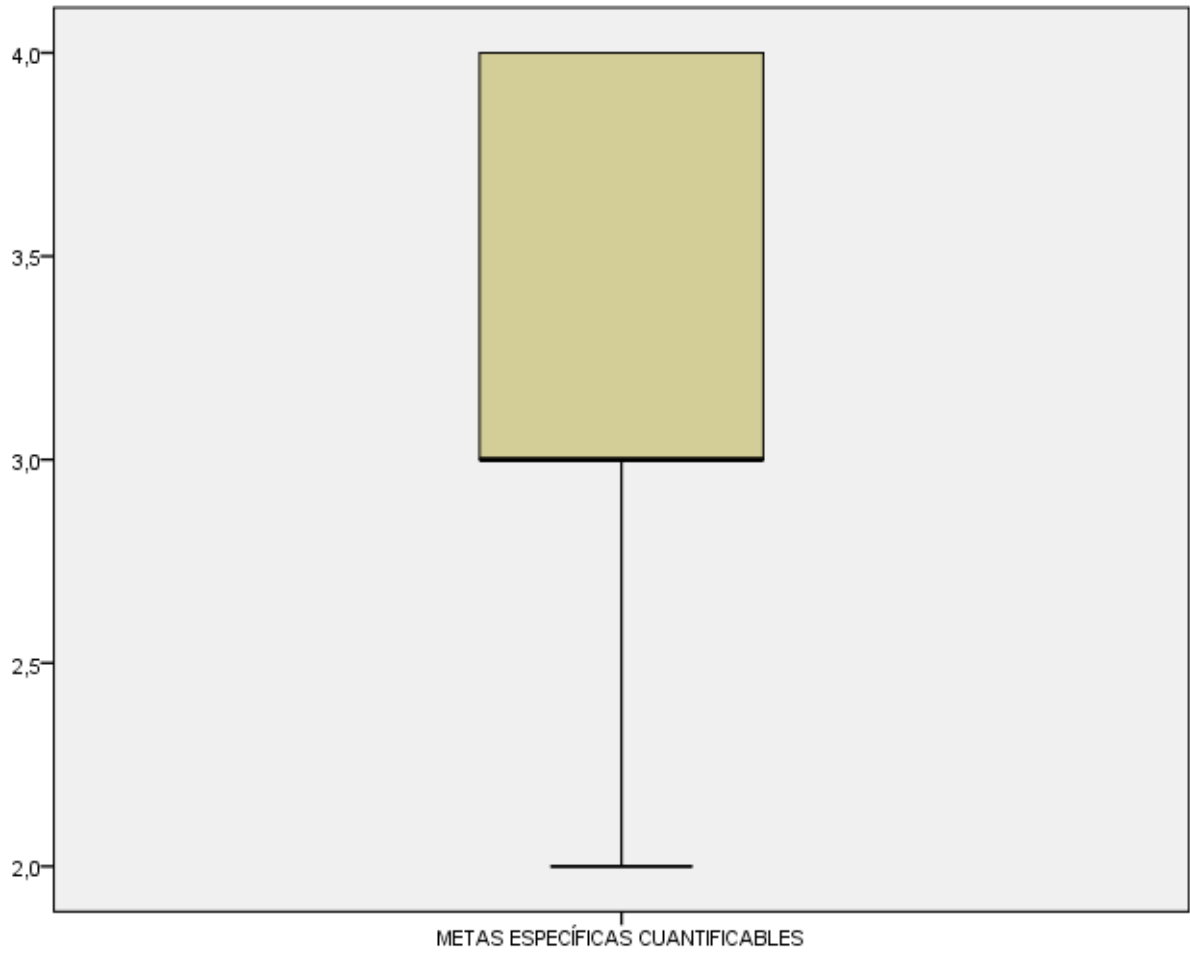


Gráfico Q-Q normal sin tendencias de METAS ESPECÍFICAS CUANTIFICABLES





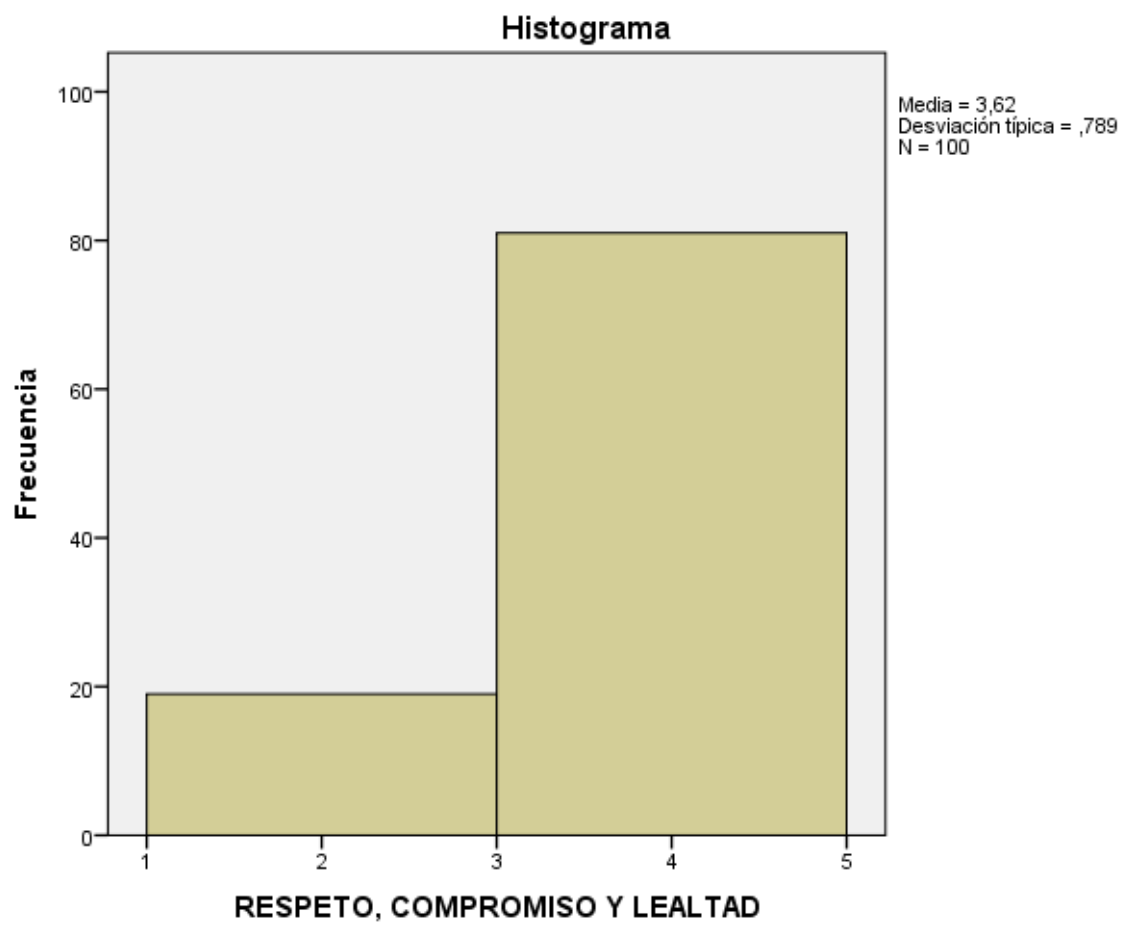


Gráfico Q-Q normal de RESPETO, COMPROMISO Y LEALTAD

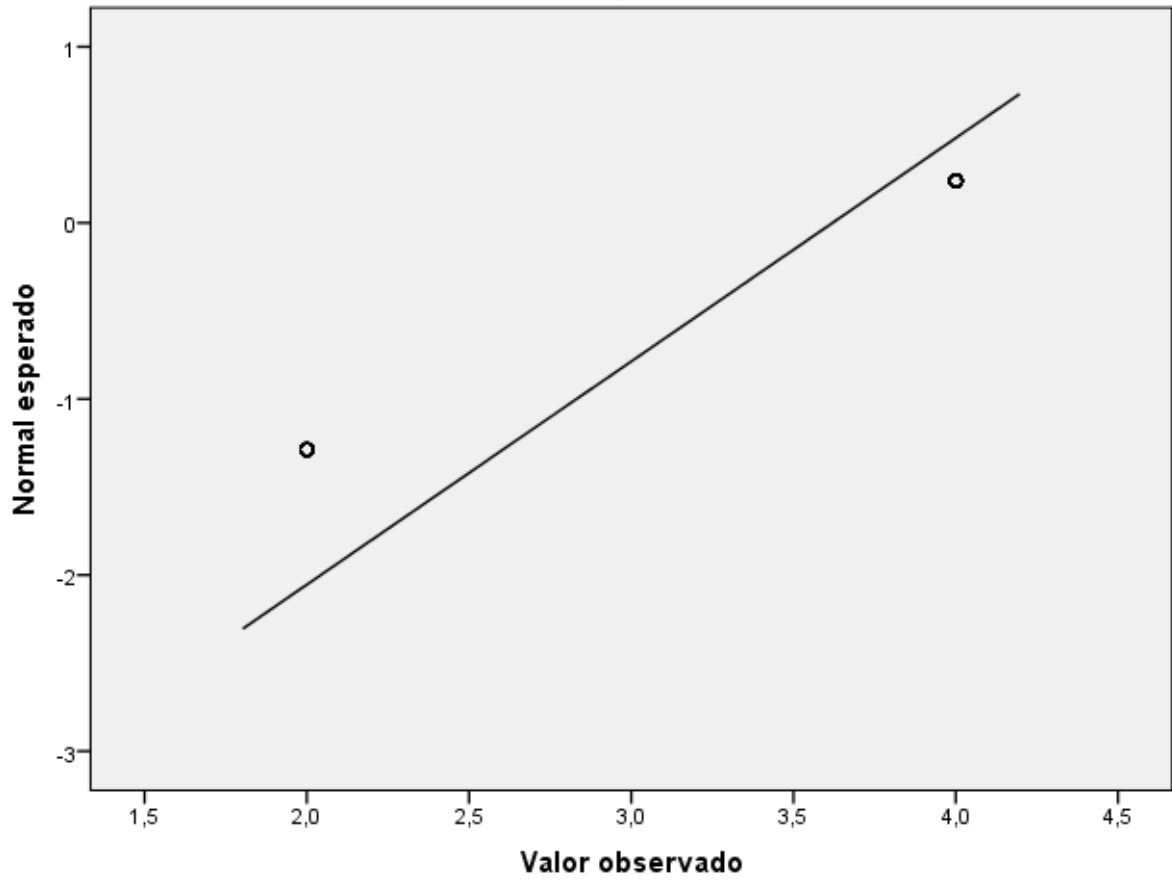
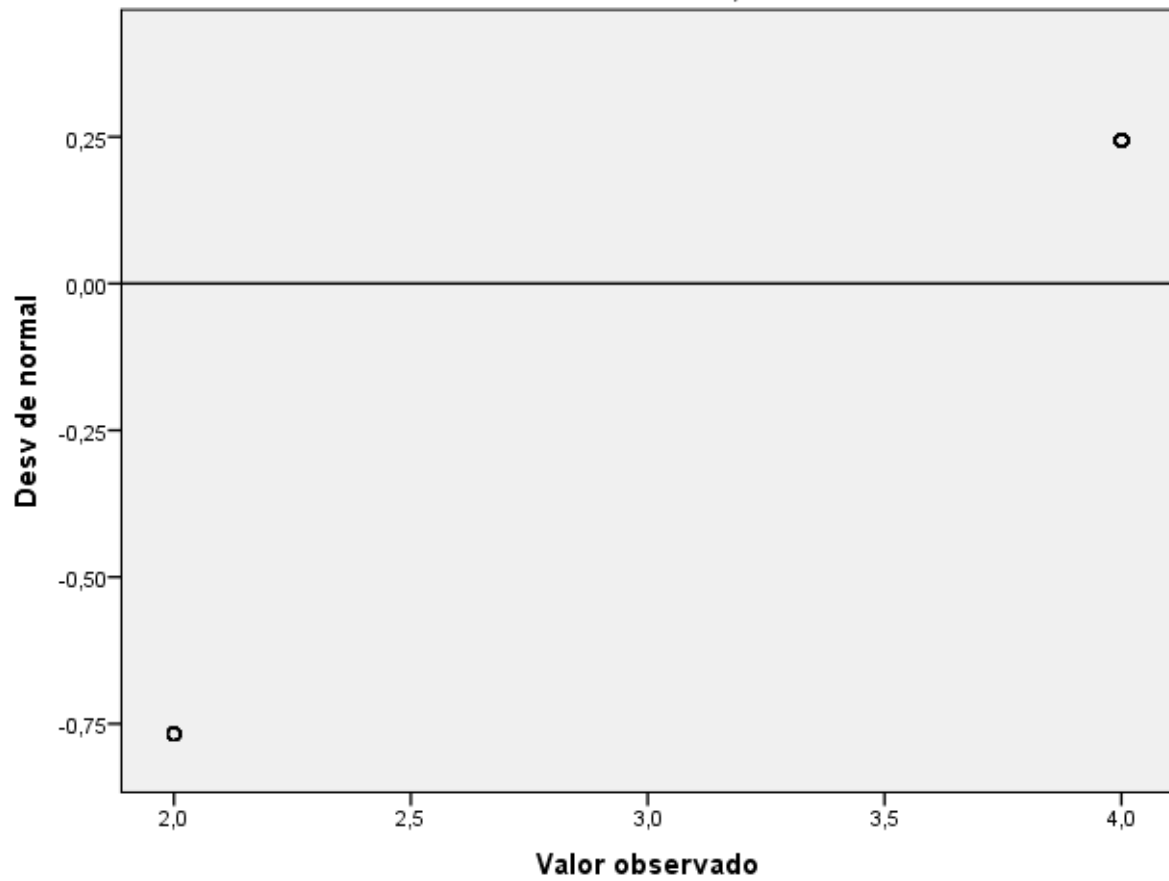
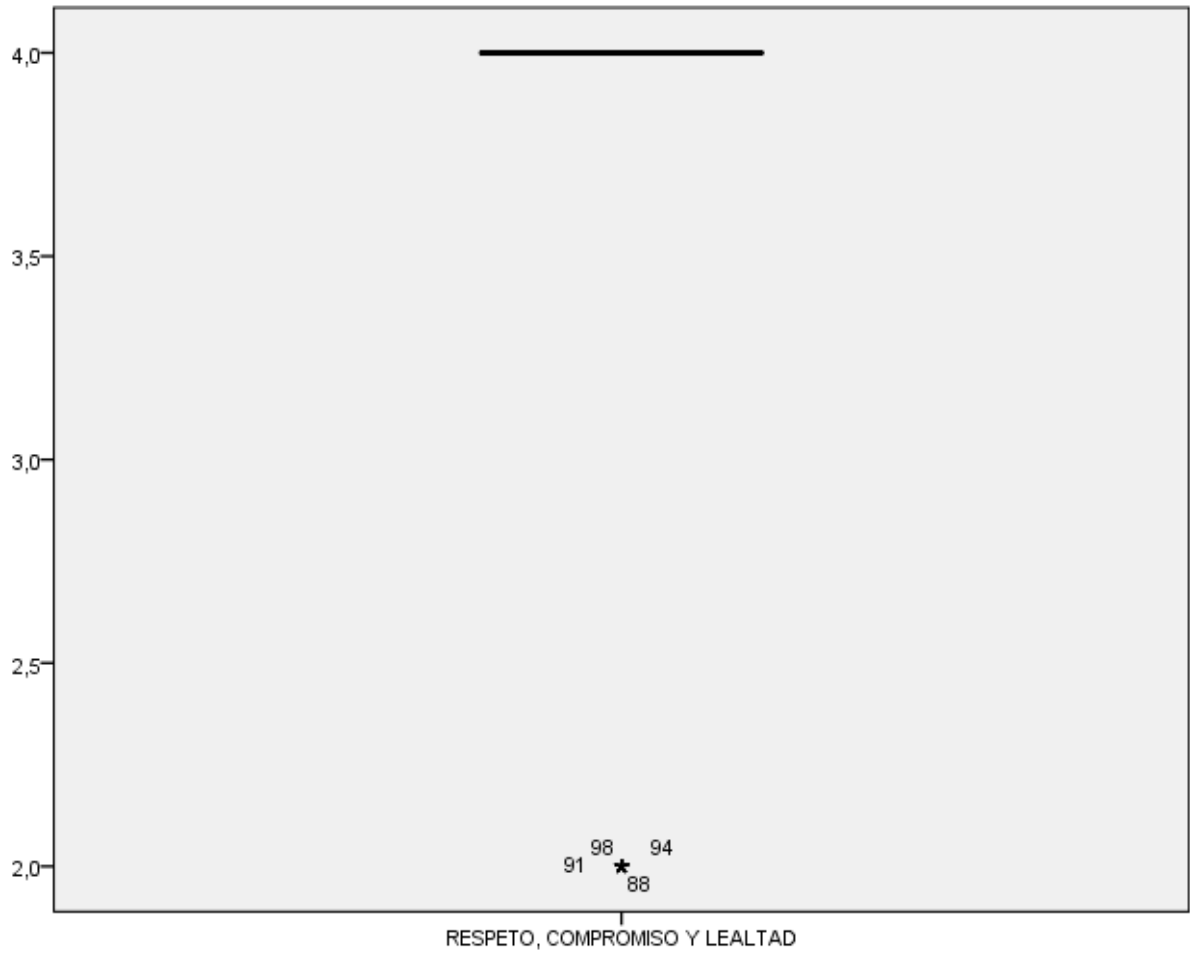


Gráfico Q-Q normal sin tendencias de RESPETO, COMPROMISO Y LEALTAD





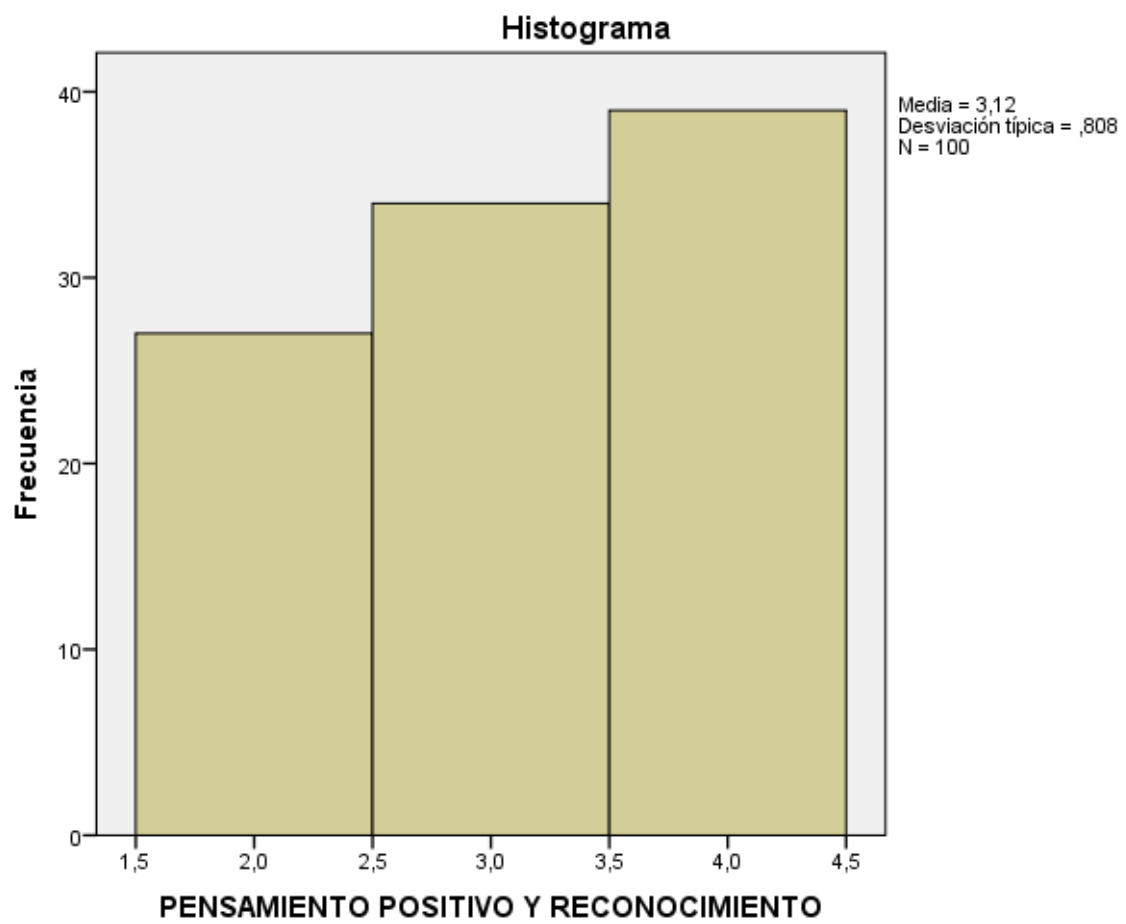


Gráfico Q-Q normal de PENSAMIENTO POSITIVO Y RECONOCIMIENTO

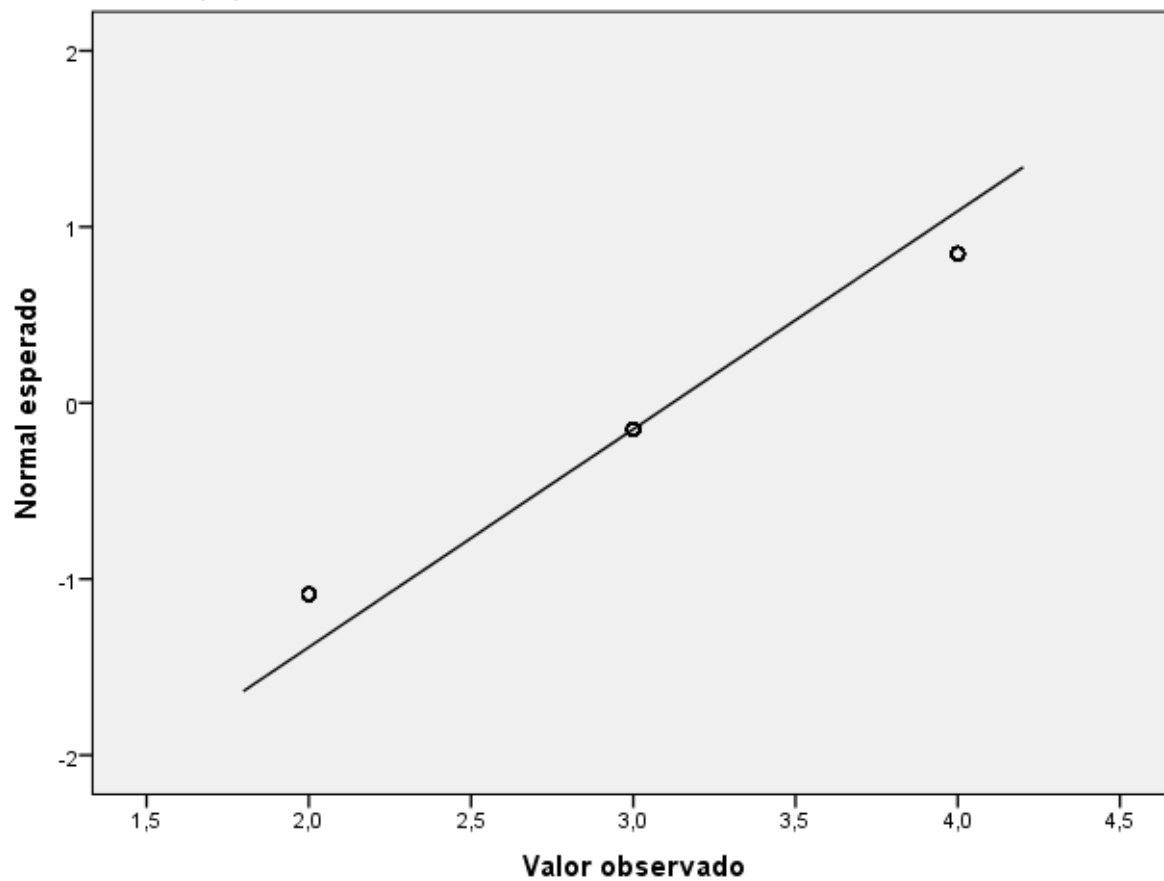
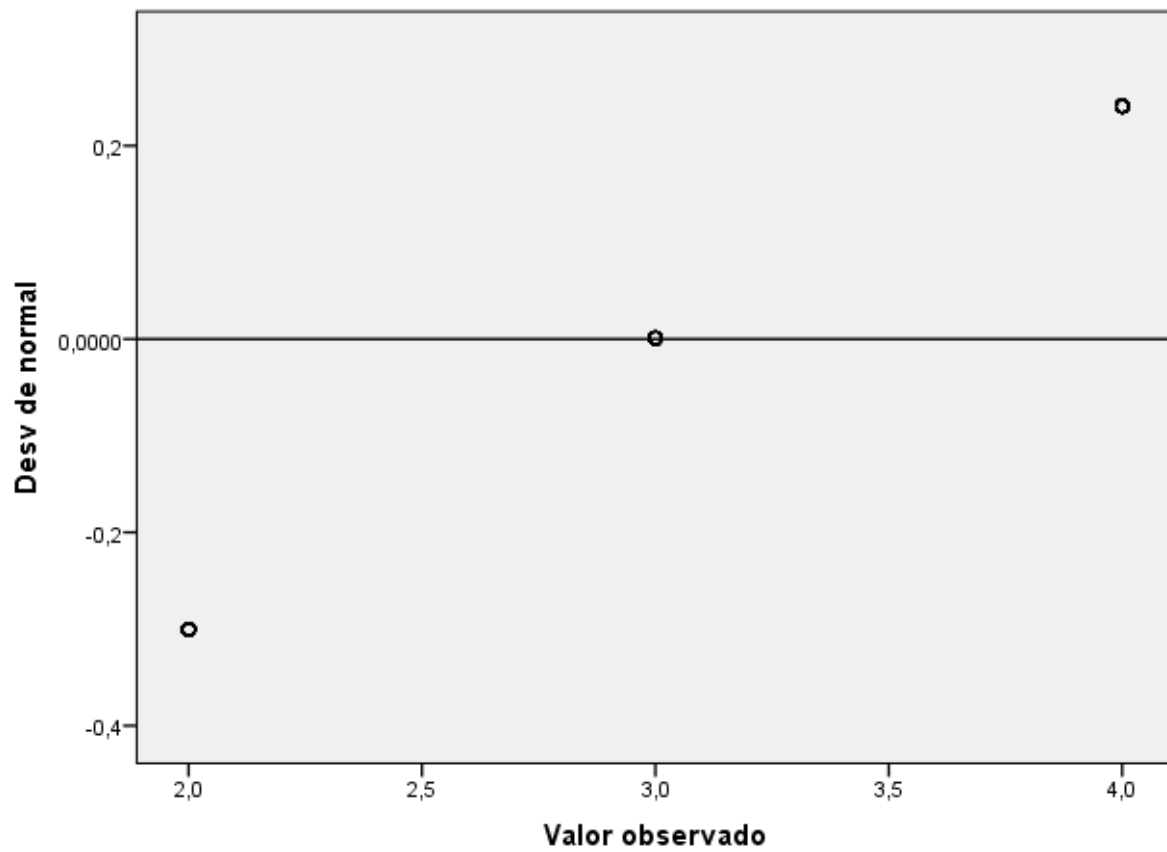
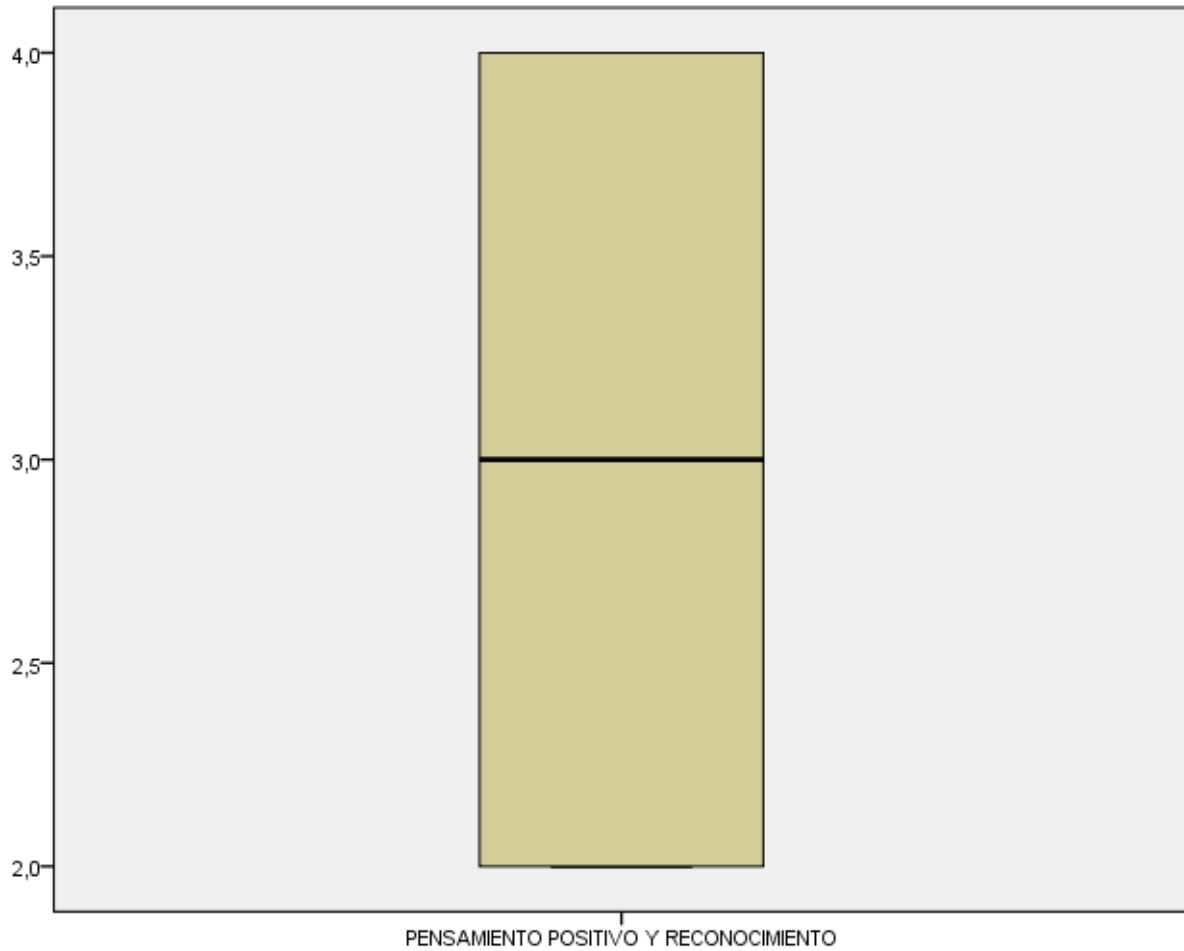


Gráfico Q-Q normal sin tendencias de PENSAMIENTO POSITIVO Y RECONOCIMIENTO





Según la Figura 10, el nivel de la significancia entre la comunicación organizacional en las dimensiones respeto, compromiso y lealtad, metas específicas cuantificables, y pensamiento positivo y reconocimiento es 0,000, siendo $p\text{-valor} \leq 0.05$, por tal razón, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación, esto quiere decir, que la comunicación organizacional incide directamente en las dimensiones del trabajo en equipo que lleva a cabo la Municipalidad Distrital de Bellavista.

Figura 11. Prueba de normalidad de la incidencia de la comunicación organizacional en el trabajo en equipo de la Municipalidad Distrital De Bellavista 2021

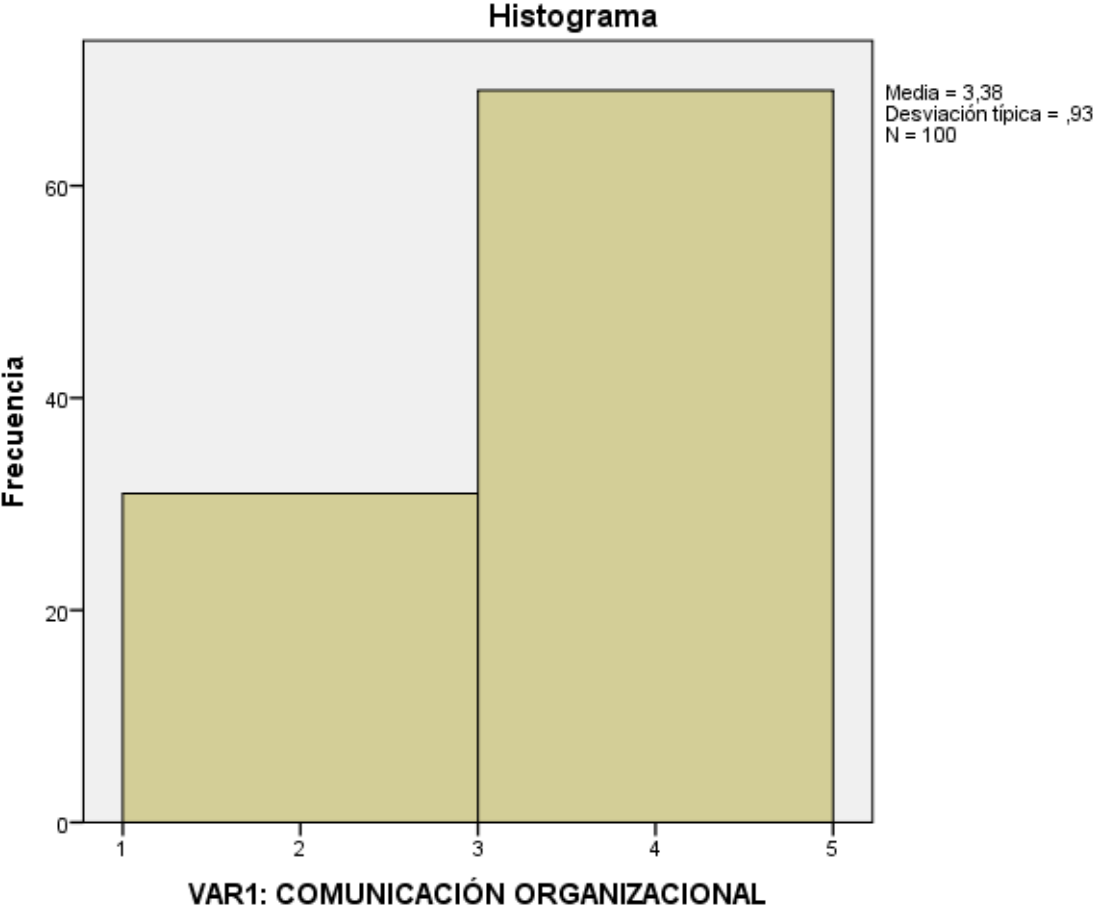


Gráfico Q-Q normal de VAR1: COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL

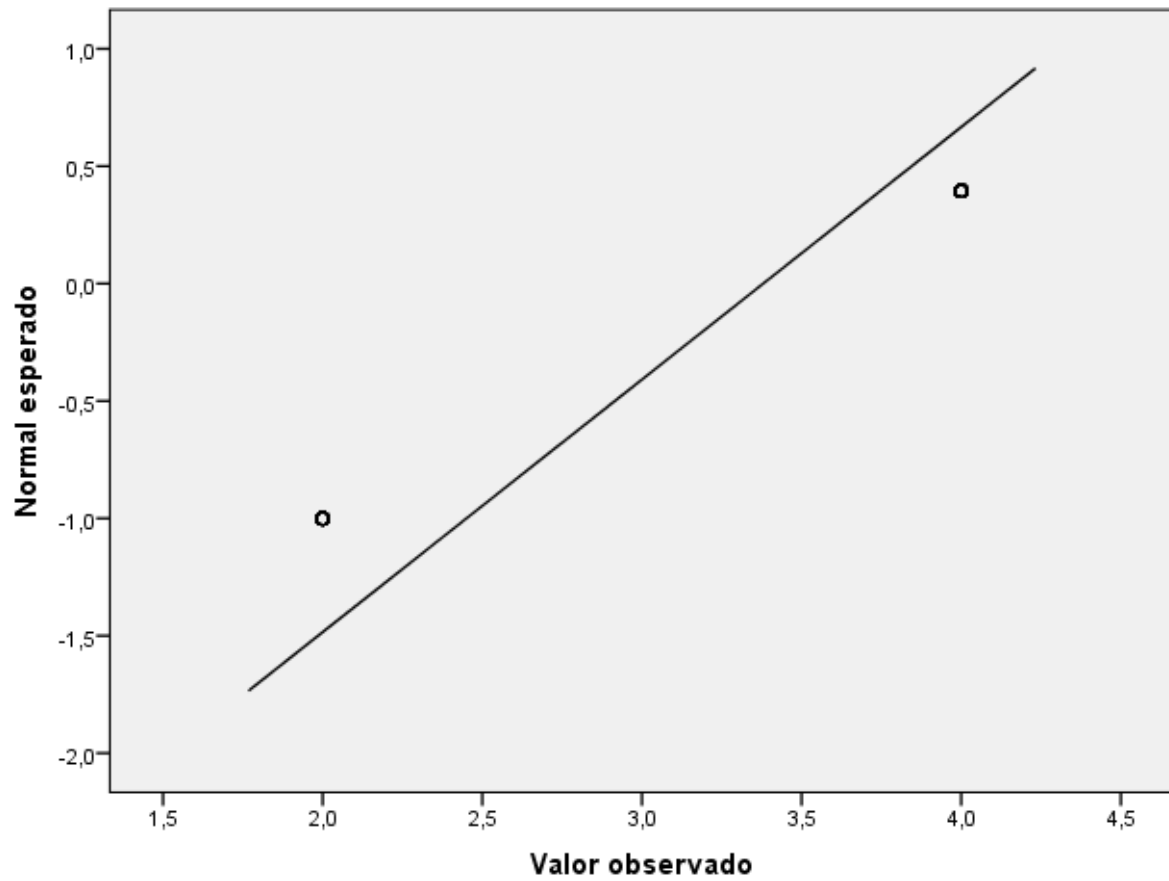
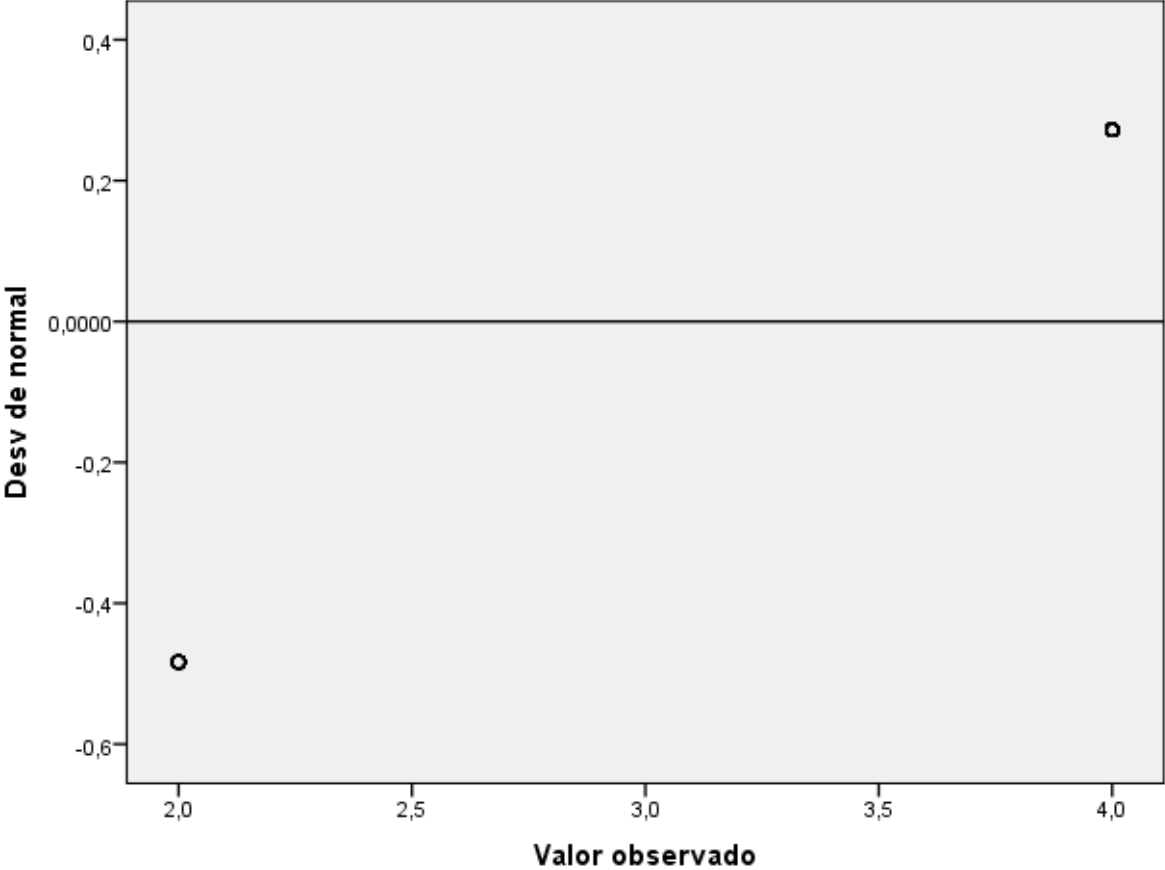
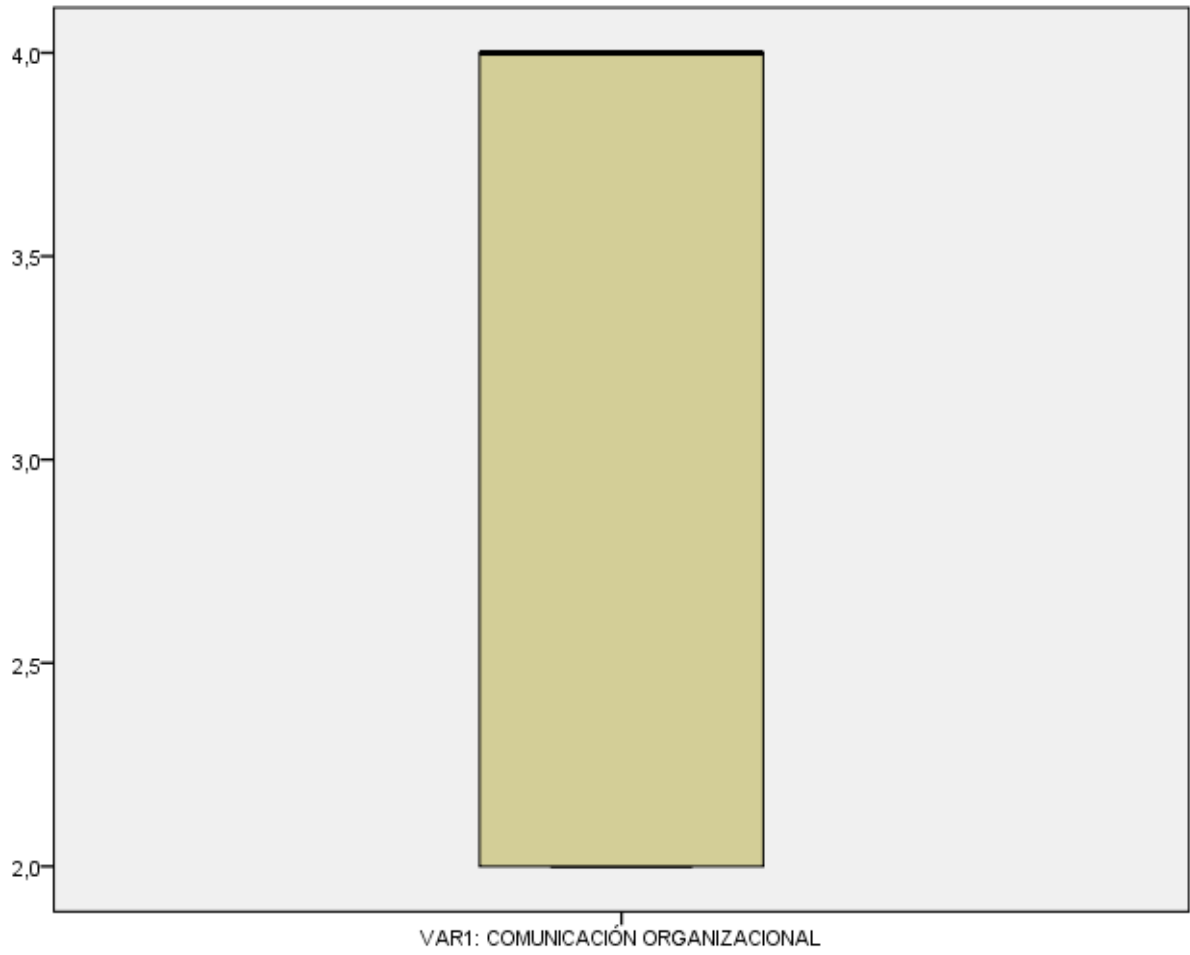


Gráfico Q-Q normal sin tendencias de VAR1: COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL





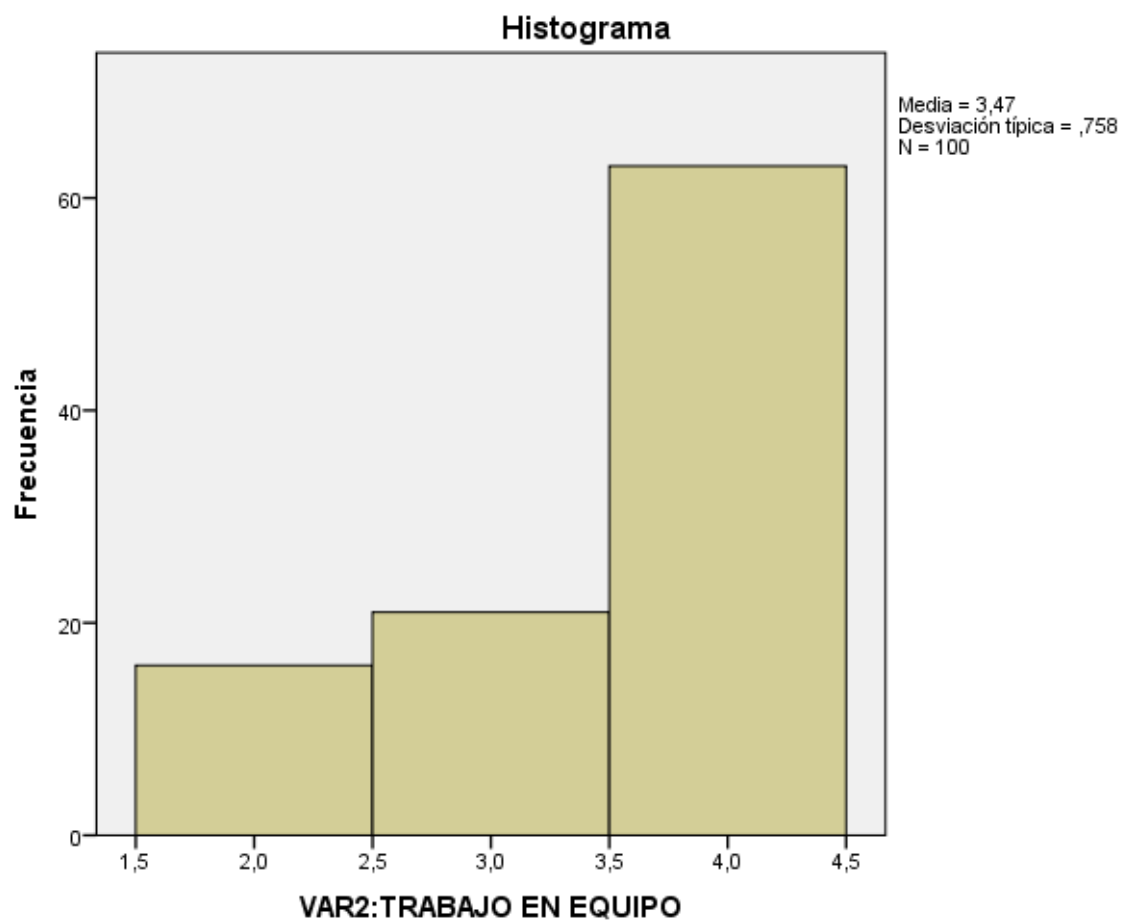


Gráfico Q-Q normal de VAR2:TRABAJO EN EQUIPO

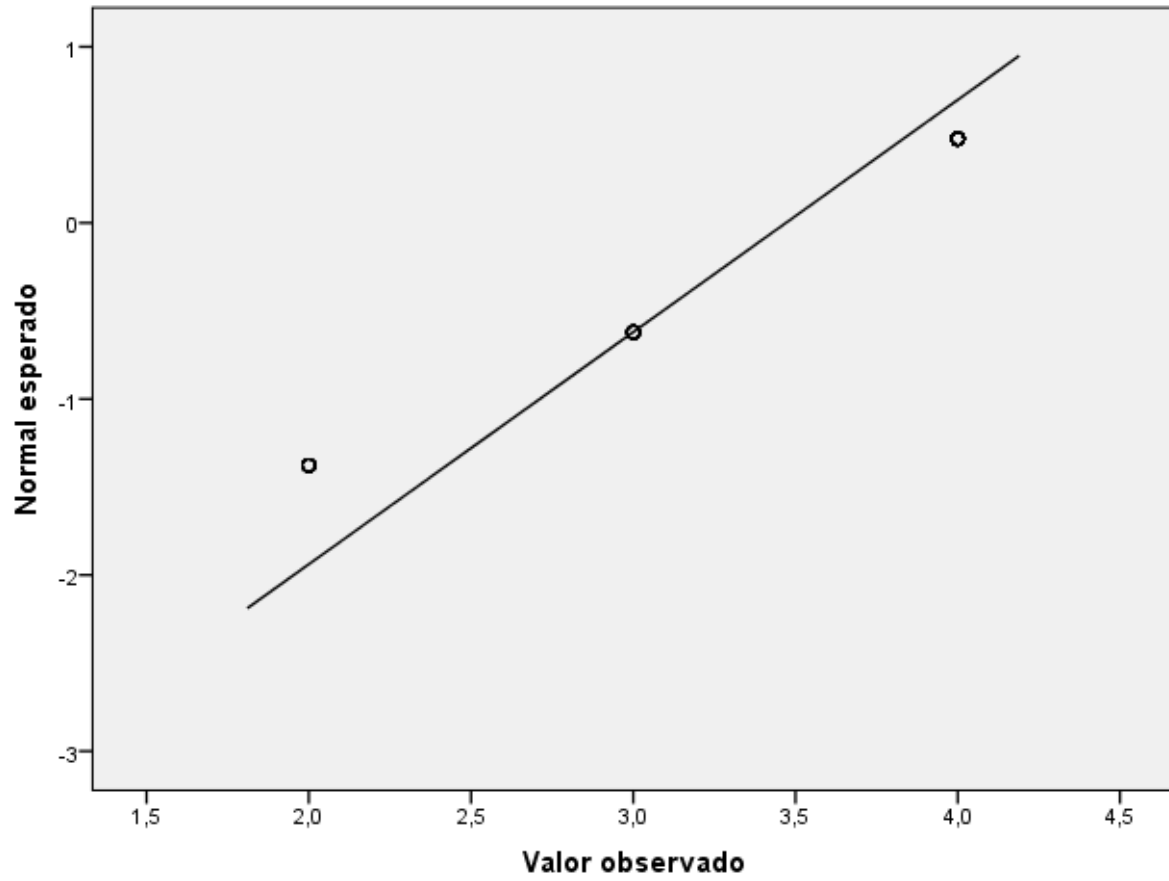
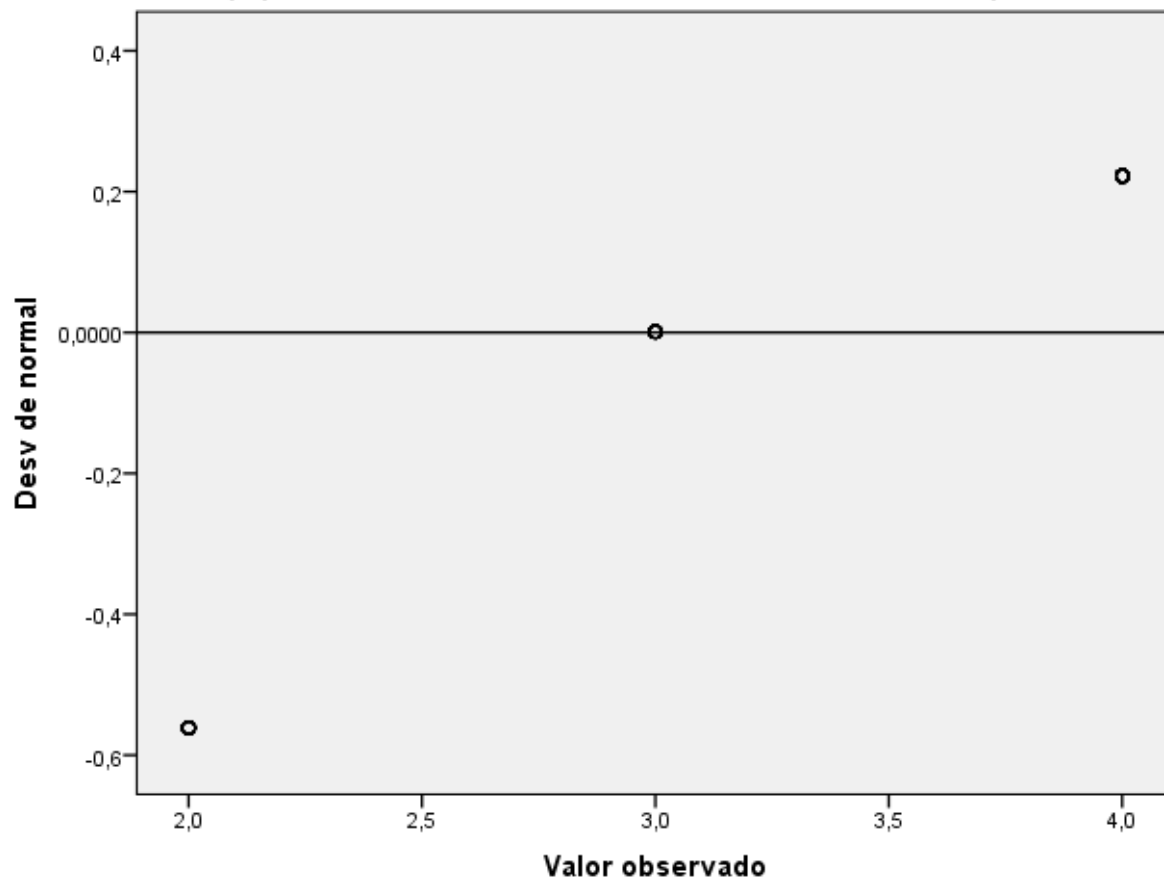
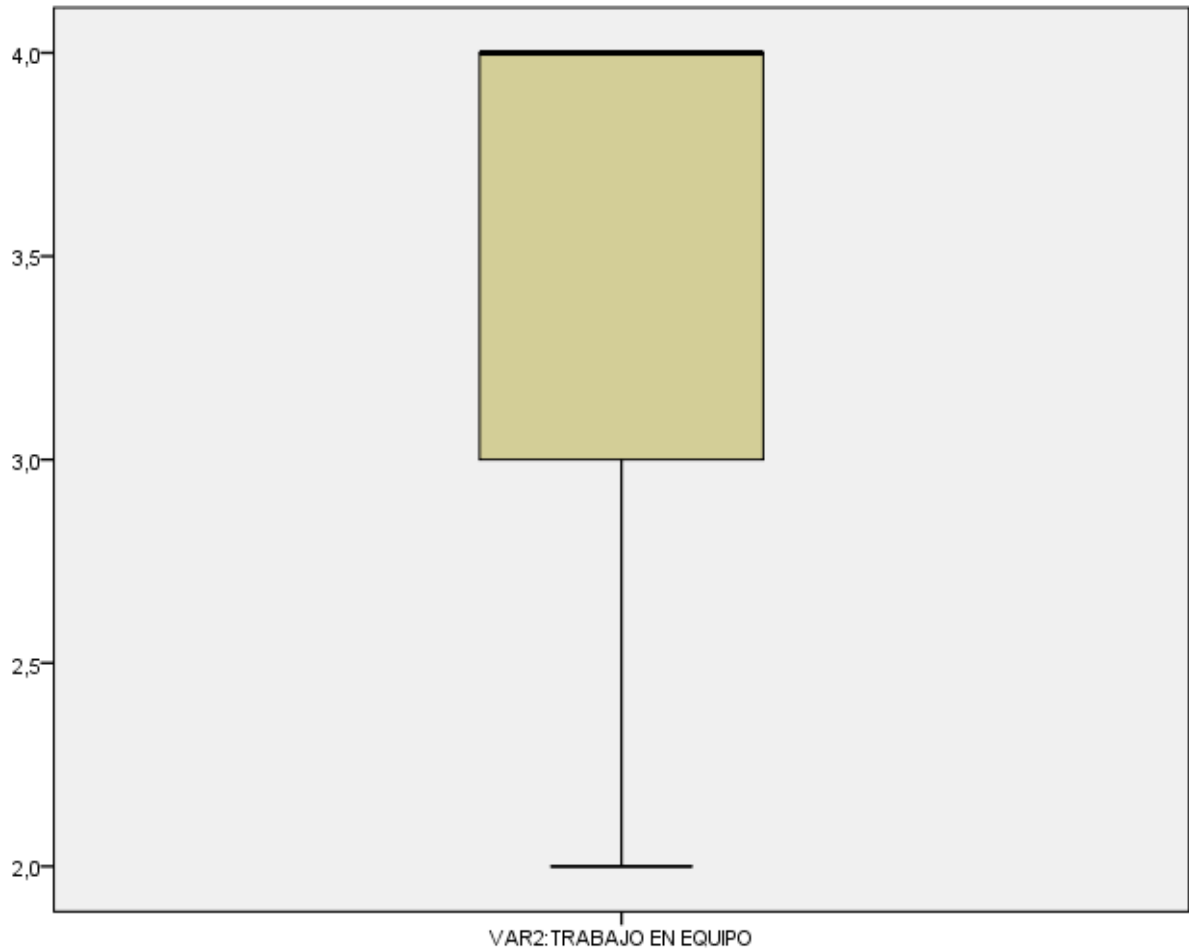


Gráfico Q-Q normal sin tendencias de VAR2:TRABAJO EN EQUIPO





Según la Figura 11, el nivel de la significancia entre la comunicación organizacional y el trabajo en equipo es 0,000, siendo $p\text{-valor} \leq 0.05$, por tal razón, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación, esto quiere decir, que la comunicación organizacional incide directamente en el trabajo en equipo que lleva a cabo la Municipalidad Distrital de Bellavista.

ANEXO H. Confiabilidad del instrumento

Confiabilidad de la comunicación organizacional

No	COMUNICACIÓN ASCENDENTE										COMUNICACIÓN DESCENDENTE										COMUNICACIÓN HORIZONTAL				TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	1	2	3	4	
1	1	3	1	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	16
2	3	4	4	4	4	2	4	4	4	2	2	4	4	4	2	2	4	4	2	2	4	4	4	4	35
3	3	4	4	4	4	1	4	4	4	1	1	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	33
4	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4	4	4	35
5	1	3	1	1	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	1	16
6	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	2	2	4	4	2	4	4	4	4	4	35
7	3	4	4	4	4	1	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	33
8	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	1	4	4	4	4	1	4	4	1	4	4	4	4	4	34
9	1	3	1	1	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	16
10	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	2	2	4	4	2	4	4	4	4	4	35
11	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4	4	4	35
12	1	3	1	1	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	16
13	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	2	2	4	4	2	4	4	4	4	4	35
14	3	4	4	4	4	1	4	4	4	4	1	4	4	4	4	1	4	4	1	4	4	4	4	4	33
15	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	1	4	4	4	4	1	4	4	1	4	4	4	4	4	34
16	1	3	1	1	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	16
17	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4	4	4	35
18	1	3	1	1	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	16
19	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4	4	4	35
20	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4	4	4	35
21	1	3	1	1	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	16
22	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4	4	4	35
23	3	4	4	4	4	1	4	4	4	4	1	4	4	4	4	1	4	4	1	4	4	4	4	4	33
24	1	3	1	1	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	16
25	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4	4	4	35

82	1	3	1	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	16
83	3	4	4	4	4	2	2	4	2	4	4	4	4	35
84	3	4	4	4	4	1	1	4	1	4	4	4	4	33
85	4	4	4	4	4	1	1	4	1	4	4	4	4	34
86	1	3	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	1	16
87	3	4	4	4	4	2	2	4	2	4	4	4	4	35
88	1	3	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	1	16
89	3	4	4	4	4	2	2	4	2	4	4	4	4	35
90	3	4	4	4	4	2	2	4	2	4	4	4	4	35
91	1	3	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	1	16
92	3	4	4	4	4	2	2	4	2	4	4	4	4	35
93	3	4	4	4	4	1	1	4	1	4	4	4	4	33
94	1	3	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	1	16
95	3	4	4	4	4	2	2	4	2	4	4	4	4	35
96	3	4	4	4	4	1	1	4	1	4	4	4	4	33
97	4	4	4	4	4	1	1	4	1	4	4	4	4	34
98	1	3	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	1	16
99	3	4	4	4	4	2	2	4	2	4	4	4	4	35
100	3	4	4	4	4	2	2	4	2	4	4	4	4	35
VARIANZA POBLACIONAL	1.05	0.21	1.93	1.93	0.86	0.19	1.93	0.86	0.19	1.93	0.86	0.19	1.93	72.74
$K =$		10 item												
$K/(K-1) =$		1.111												
$\sum_{t=1}^k S_t^2 =$		11.06												
$S_t^2 =$		72.74												
ALFA =		0.942												

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	100	100,0
	Excluidos ^a	0	,0
	Total	100	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,942	10

Confiabilidad del trabajo en equipo

No	Ítem	METAS ESPECÍFICAS CUANTIFICABLES					RESPECTO, COMPROMISO Y LEALTAD					PENSAMIENTO POSITIVO Y RECONOCIMIENTO					TOTAL
		11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	20					
1	2	4	5	3	3	3	5	4	4	4	4	4	4	38			
2	2	4	5	3	3	3	5	4	4	4	4	4	4	38			
3	2	4	5	3	3	3	5	4	4	4	4	4	4	38			
4	2	4	5	3	3	3	5	4	4	4	4	4	4	38			
5	2	4	5	3	3	3	5	4	4	4	4	4	4	38			
6	2	4	5	3	3	3	5	4	4	4	4	4	4	38			
7	2	4	5	3	3	3	5	4	4	4	4	4	4	38			
8	4	1	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	4	28			
9	2	2	1	3	3	1	2	2	2	2	2	1	1	18			
10	4	2	3	4	4	4	4	2	2	2	2	4	4	31			
11	4	2	3	4	4	4	4	2	2	2	2	4	4	31			
12	2	2	1	3	3	1	2	2	2	2	2	1	1	18			
13	2	4	5	3	3	3	5	4	4	4	4	4	4	38			
14	2	4	5	3	3	3	5	4	4	4	4	4	4	38			
15	2	4	5	3	3	3	5	4	4	4	4	4	4	38			
16	2	4	5	3	3	3	5	4	4	4	4	4	4	38			
17	2	4	5	3	3	3	5	4	4	4	4	4	4	38			
18	2	4	5	3	3	3	5	4	4	4	4	4	4	38			
19	2	4	5	3	3	3	5	4	4	4	4	4	4	38			
20	2	4	5	3	3	3	5	4	4	4	4	4	4	38			
21	2	4	5	3	3	3	5	4	4	4	4	4	4	38			
22	4	2	3	4	4	4	4	4	1	1	1	4	4	31			
23	4	1	3	4	4	4	4	4	1	1	1	4	4	30			
24	2	2	1	3	3	1	2	2	2	2	1	1	1	18			
25	4	2	3	4	4	4	4	2	2	2	2	4	4	31			

26	4	1	3	4	4	4	4	4	4	1	1	1	4	27
27	4	2	3	4	4	4	4	4	4	2	2	2	4	31
28	2	4	5	3	3	4	5	4	4	4	4	4	4	38
29	4	2	3	4	4	4	4	4	4	2	2	2	4	31
30	4	1	3	4	4	4	4	4	4	1	1	1	4	27
31	4	1	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	4	28
32	2	4	5	3	3	3	5	4	4	4	4	4	4	38
33	4	2	3	4	4	4	4	4	4	2	2	2	4	31
34	4	2	3	4	4	4	4	4	4	2	2	2	4	31
35	2	2	1	3	3	1	2	2	2	2	2	2	1	18
36	4	2	3	4	4	4	4	4	4	2	2	2	4	31
37	2	4	5	3	3	3	5	4	4	4	4	4	4	38
38	4	1	4	4	4	4	4	4	4	1	2	2	4	30
39	2	2	1	3	3	1	2	2	2	2	2	2	1	18
40	2	4	5	3	3	3	5	4	4	4	4	4	4	38
41	2	4	5	3	3	3	5	4	4	4	4	4	4	38
42	4	2	3	4	4	4	4	4	4	2	2	2	4	31
43	4	2	3	4	4	4	4	4	4	2	2	2	1	28
44	2	2	1	3	3	1	2	2	2	2	2	2	4	21
45	2	4	5	3	3	3	5	4	4	4	4	4	4	38
46	2	4	5	3	3	3	5	4	4	4	4	4	4	38
47	2	4	5	3	3	3	5	4	4	4	4	4	4	38
48	2	4	5	3	3	3	5	4	4	4	4	4	4	38
49	2	4	5	3	3	3	5	4	4	4	4	4	4	38
50	2	4	5	3	3	3	5	4	4	4	4	4	4	38
51	2	4	5	3	3	3	5	4	4	4	4	4	4	38
52	4	2	3	4	4	4	4	4	4	2	2	2	4	31
53	2	4	5	3	3	3	5	4	4	4	4	4	4	38
54	2	4	5	3	3	3	5	4	4	4	4	4	4	38

55	2	4	5	3	3	3	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	38
56	2	4	5	3	3	3	5	4	4	5	4	4	4	4	4	38	
57	2	4	5	3	3	3	5	4	4	5	4	4	4	4	4	38	
58	2	4	5	3	3	3	5	4	4	5	4	4	4	4	4	38	
59	2	4	5	3	3	3	5	4	4	5	4	4	4	4	4	38	
60	2	4	5	3	3	3	5	4	4	5	4	4	4	4	4	38	
61	4	1	4	4	4	4	4	1	2	4	1	2	2	4	4	30	
62	2	2	1	3	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	18	
63	4	2	3	4	4	4	4	2	2	4	2	2	2	4	4	31	
64	2	2	1	3	1	1	2	2	1	2	2	1	1	4	4	19	
65	4	2	3	4	4	4	4	2	2	4	2	2	2	4	4	31	
66	4	2	3	4	4	4	4	2	2	4	2	2	2	1	1	28	
67	2	2	1	3	1	1	2	2	2	2	2	2	2	4	4	21	
68	4	2	3	4	4	4	4	4	1	4	4	1	1	4	4	31	
69	4	1	3	4	4	4	4	4	1	4	4	1	1	4	4	30	
70	2	2	1	3	1	1	2	3	1	2	3	1	1	4	4	20	
71	2	2	1	3	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	18	
72	4	2	3	4	4	4	4	2	2	4	2	2	2	4	4	31	
73	4	1	3	4	4	4	4	1	1	4	1	1	1	4	4	27	
74	4	2	3	4	4	4	4	2	2	4	2	2	2	4	4	31	
75	2	2	1	3	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	18	
76	4	2	3	4	4	4	4	2	2	4	2	2	2	4	4	31	
77	4	1	3	4	4	4	4	1	1	4	1	1	1	4	4	27	
78	4	1	4	4	4	4	4	1	1	4	1	1	1	4	4	28	
79	2	2	1	3	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	18	
80	4	2	3	4	4	4	4	2	2	4	2	2	2	4	4	31	
81	4	2	3	4	4	4	4	2	2	4	2	2	2	4	4	31	
82	2	2	1	3	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	18	
83	4	2	3	4	4	4	4	2	2	4	2	2	2	4	4	31	

84	4	1	3	4	4	4	4	4	1	1	1	1	4	4	27
85	4	1	4	4	4	4	4	4	1	2	2	2	4	4	30
86	2	2	1	3	4	1	2	2	2	2	2	2	1	1	18
87	4	2	3	4	4	4	4	4	2	2	2	2	4	4	31
88	2	2	1	3	1	1	2	2	2	1	1	4	4	4	19
89	4	2	3	4	4	4	4	4	2	2	2	4	4	4	31
90	4	2	3	4	4	4	4	4	2	2	2	1	4	1	28
91	2	2	1	3	1	2	2	2	2	2	2	4	4	4	21
92	4	2	3	4	4	4	4	4	4	1	1	4	4	4	31
93	2	4	5	3	3	3	5	5	4	4	4	4	4	4	38
94	2	2	1	3	1	2	2	2	2	1	1	4	4	4	19
95	2	4	5	3	3	3	5	5	4	4	4	4	4	4	38
96	2	4	5	3	3	3	5	5	4	4	4	4	4	4	38
97	4	1	4	4	4	4	4	4	1	2	2	4	4	4	30
98	2	2	1	3	1	2	2	2	2	2	2	1	4	1	18
99	4	2	3	4	4	4	4	4	2	2	2	2	4	4	31
100	4	2	3	4	4	4	4	4	2	1	1	4	4	4	29
VARIANZA POBLACIONAL	0.97	1.29	2.17	0.24	1.18	1.15	1.30	1.38	1.38	1.38	1.38	1.15	1.15	49.36	

K =	10														
K/(K-1) =	1.111														
$\sum_{t=1}^k s_t^2 =$	12.21														
$s_t^2 =$	49.36														
ALFA =	0.836														

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	100	100,0
	Excluidos ^a	0	,0
	Total	100	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,836	10

Confiabilidad de ambas variables de estudio: Comunicación organizacional y trabajo en equipo

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	100	100,0
	Excluidos ^a	0	,0
	Total	100	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,913	20