

**UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONIO GUILLERMO URRELO**



**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y ADMINISTRATIVAS  
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**LA RELACIÓN DE LA COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL Y EL TRABAJO EN  
EQUIPO EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE GREGORIO PITA, SAN  
MARCOS 2019.**

**PRESENTADO POR:**

**Bach. Rene Abanto Salas  
Bach. Isela Beliza Tamay Acuña**

**ASESOR:**

**Dr. Isaías Armando Montenegro Cabrera**

**Cajamarca- Perú**

**2019**



**UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONIO GUILLERMO URRELO**



**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y ADMINISTRATIVAS  
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**LA RELACIÓN DE LA COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL Y EL TRABAJO EN  
EQUIPO EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE GREGORIO PITA, SAN  
MARCOS 2019.**

Tesis presentada en cumplimiento parcial de los requerimientos para optar el  
Título Profesional de Licenciado en Administración de Empresas.

**PRESENTADO POR:**

**Bach. Rene Abanto Salas  
Bach. Isela Beliza Tamay Acuña**

**ASESOR:**

**Dr. Isaías Armando Montenegro Cabrera**

**CAJAMARCA - Perú**

**2019**

COPYRIGHT © 2019 by

RENE ABANTO SALAS.  
ISELA BELIZA TAMAY ACUÑA.

Todos los derechos reservados

**UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONIO GUILLERMO URRELO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y  
ADMINISTRATIVAS**

**APROBACIÓN DE LICENCIATURA**

**LA RELACIÓN DE LA COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL Y EL TRABAJO EN  
EQUIPO EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE GREGORIO PITA, SAN  
MARCOS 2019.**

Presidente: Mg. Fernando Guerrero Figueroa

Secretario: Mg. Fernando Maldonado Fernández

Vocal: Mg. Víctor Valdiviezo Sir

Asesor: Dr. Isaías Armando Montenegro Cabrera

## **DEDICATORIA**

A mis padres y hermanos por el apoyo incondicional para lograr mis objetivos y por brindarme su amor y motivación para poder lograr mis sueños y seguir creciendo de manera profesional y personal.

**Isela Tamay.**

A mi esposo e hija por ser el motivo principal y el apoyo incondicional que me brindaron para lograr mis objetivos, a mi madre y hermanos por motivarme a seguir luchando a lograr mis sueños para ser profesional.

**Rene Abanto.**

## **AGRADECIMIENTO**

Gracias a todas aquellas personas que estuvieron a mi lado apoyándome en el desarrollo de la presente tesis. Al Dr. Isaías Armando Montenegro Cabrera por su apoyo y asesoría para la realización de la presente investigación.

**Rene Abanto**

Gracias a Dios, a mis padres y a todas las personas que estuvieron apoyándome para seguir adelante, gracias al Dr. Isaías Armando Montenegro Cabrera por su apoyo incondicional para realizar este trabajo.

**Isela Tamay**

## INDICE

|  |      |
|--|------|
| <b>DEDICATORIA</b> .....   | vi   |
| <b>AGRADECIMIENTO</b> .....  | vii  |
| <b>INDICE</b> .....  | viii |
| <b>RESUMEN</b> .....   | xii  |
| <b>ABSTRACT</b> .....  | xiii |
| <b>CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN</b> .....                                | 1    |
| <b>1.1. Descripción de la realidad problemática.</b> .....           | 3    |
| <b>1.2. Formulación del problema</b> .....                           | 4    |
| <b>1.2.1. Problema general</b> .....                                 | 4    |
| <b>1.2.2. Problemas específico</b> .....                             | 4    |
| <b>1.3. Objetivos de la investigación</b> .....                      | 4    |
| <b>1.3.1. Objetivo general</b> .....                                 | 4    |
| <b>1.3.2. Objetivos específicos</b> .....                            | 4    |
| <b>1.4. Justificación de la investigación</b> .....                  | 5    |
| <b>CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO</b> .....                              | 6    |
| <b>2.1. Antecedentes del problema</b> .....                          | 7    |
| <b>2.2. Bases teóricas</b> .....                                     | 11   |
| <b>2.3. Definición de términos básicos</b> .....                     | 20   |
| <b>2.4. Hipótesis de investigación</b> .....                         | 20   |
| <b>2.4.1. Hipótesis general</b> .....                                | 21   |
| <b>2.4.2. Hipótesis específicas</b> .....                            | 21   |
| <b>CAPÍTULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN</b> .....           | 23   |
| <b>3.1. Tipo y nivel de investigación</b> .....                      | 24   |
| <b>3.1.1. Tipo de investigación.</b> .....                           | 24   |
| <b>3.1.2. Nivel de investigación</b> .....                           | 24   |
| <b>3.2. Método y diseño de la investigación</b> .....                | 24   |
| <b>3.2.1. Método de la investigación</b> .....                       | 24   |
| <b>3.2.2. Diseño de la investigación</b> .....                       | 24   |
| <b>3.3. Población y muestra de la investigación</b> .....            | 25   |
| <b>3.3.1. Población</b> .....  | 25   |
| <b>3.3.2. Muestra</b> .....  | 26   |
| <b>3.4. Técnicas e instrumentos de la recolección de datos</b> ..... | 26   |
| <b>3.4.1. Técnicas</b> .....   | 26   |
| <b>3.4.2. Instrumentos</b> .....                                     | 26   |
| <b>3.5. Aspectos éticos de la investigación</b> .....                | 27   |
| <b>CAPÍTULO IV: ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS</b> .....         | 28   |
| <b>4.1. ANÁLISIS</b> .....   | 29   |
| <b>4.4 Discusión</b> .....   | 34   |
| <b>CAPÍTULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES</b> .....              | 37   |
| <b>5.1. Conclusiones</b> .....                                       | 38   |



|   |    |
|---|----|
| <b>5.2. Recomendaciones</b> .....       | 39 |
| <b>Referencias bibliográficas</b> ..... | 39 |
| <b>ANEXOS</b> .....                     | 45 |

## ÍNDICE DE TABLAS

|   |           |
|---|-----------|
| <b>Tabla 1. Operacionalización de variables</b> .....                                     | <b>22</b> |
| <b>Tabla 2 . Prueba de hipótesis: Comunicación organizacional*trabajo en equipo</b> ..... | <b>29</b> |
| <b>Tabla 3. Tabla cruzada: Comunicación organizacional*trabajo en equipo</b> .....        | <b>30</b> |
| <b>Tabla 4. Prueba de hipótesis: Esfera estratégica*trabajo en equipo.</b> .....          | <b>30</b> |
| <b>Tabla 5. Tabla cruzada: Esfera estratégica* trabajo en equipo</b> .....                | <b>31</b> |
| <b>Tabla 6. Prueba de hipótesis: Esfera afectiva* trabajo en equipo</b> .....             | <b>31</b> |
| <b>Tabla 7. Tabla cruzada: Esfera afectiva*trabajo en equipo</b> .....                    | <b>32</b> |
| <b>Tabla 8. Prueba de hipótesis: Esfera informativa*trabajo en equipo</b> .....           | <b>32</b> |
| <b>Tabla 9. Tabla cruzada: Esfera informativa* trabajo en equipo</b> .....                | <b>33</b> |

## ÍNDICE DE ANEXOS

|  |    |
|--|----|
| <b>Anexo A. Matriz de consistencia.</b> .....                  | 46 |
| <b>Anexo B. Instrumento.</b> .....                             | 47 |
| <b>Anexo C. Informe de validación del instrumento</b> .....    | 51 |
| <b>Anexo D. Solicitud para aplicar el instrumento</b> .....    | 57 |
| <b>Anexo E. Autorización para aplicar el instrumento</b> ..... | 58 |

## **RESUMEN**

La presente investigación tiene como propósito determinar la relación que existe entre la comunicación organizacional y el trabajo en equipo de los 37 colaboradores de la municipalidad distrital de Gregorio Pita-San Marcos. La población está formada por los 37 trabajadores. A través de un estudio cuantitativo correlacional, se pretende probar que la comunicación organizacional, interviene en el trabajo en equipo de los colaboradores de la municipalidad distrital de Gregorio Pita-San Marcos.

Los datos se recogieron mediante la aplicación de dos cuestionarios, usando como técnica la encuesta, los mismos que fueron puestos a prueba de expertos, ambos demostraron poseer confiabilidad tras la prueba respectiva del alfa de Cronbach.

Para demostrar la hipótesis formulada, se realiza un análisis correlacional para probar la posible asociación entre la comunicación organizacional y el trabajo en equipo de los colaboradores se utilizó el coeficiente de variación de Spearman. Así también, para la sistematización y análisis de datos se empleó el IBM SPSS Statistics 25.

Palabras Clave: Comunicación organizacional, trabajo en equipo.

## **ABSTRACT**

This present research aims determine the relationship between organizational communication and teamwork of the 37 employees of the district municipality of Gregorio Pita- San Marcos. The population is made up of 37 workers. Through a quantitative correlational study, it is intended to prove that organizational communication eloquently intervenes in the teamwork of the collaborators of the district municipality of Gregorio Pita- San Marcos.

The data was collected by applying two questionnaires, using the survey as a technique, which will be put to the test of experts, and both proved to be reliable after the respective Cronbach's alpha test. To demonstrate the hypothesis formulated, a correlational analysis is carried out to test the possible association between organizational communication and teamwork of collaborators, using Spearman's coefficient of variation. So too also be used for systematization and data analysis the IBM SPSS Statistics 25.

**Keywords:** Organizational communication, teamwork.

## **CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN**

## **Introducción**

La investigación denominada Comunicación organizacional y trabajo en equipo en la Municipalidad distrital de Gregorio Pita, San Marcos, 2019; no presenta antecedentes; por lo tanto, no hay estudios que relacionen la comunicación organizacional y el trabajo en equipo en entidades públicas en nuestra localidad. Este trabajo tiene por finalidad determinar la relación que existe entre ambas variables. Ante esta situación se formula la siguiente pregunta: ¿Qué relación existe entre la comunicación organizacional y el trabajo equipo en la Municipalidad distrital Gregorio Pita, San Marcos 2019?

El tipo de investigación es básica y el nivel es correlacional. El método de investigación es hipotético deductivo de diseño no experimental transversal. Asimismo, la técnica de investigación es la encuesta y el instrumento es el cuestionario de 20 preguntas para cada variable evaluados con categorías de escala de Likert.

La investigación se divide en cuatro capítulos. El primer capítulo corresponde al problema de investigación donde se precisa la pregunta a investigar, se detallan la justificación y los objetivos de estudio. El segundo capítulo, pertenece al marco teórico donde se desarrollan las teorías que sustentan la investigación, las bases teóricas que describen claramente cada uno de los conceptos que facilitan el entendimiento de las variables y la formulación de hipótesis. El tercer capítulo, explica el tipo de investigación y las técnicas del procesamiento de estudio. En el cuarto capítulo se expone los resultados de la investigación y la discusión de los mismos.

Finalmente, se presentan las conclusiones y recomendaciones de la investigación, donde se detallan los datos más relevantes relacionados a la hipótesis y objetivos planteados en la investigación.

## **1.1. Descripción de la realidad problemática.**

En el mundo global de las organizaciones no se puede abandonar dos aspectos muy importantes; tener una buena comunicación para alcanzar un trabajo en equipo, más aún si se trata en el ámbito empresarial donde la organización tiene que garantizar el logro de sus metas y objetivos institucionales.

Una buena comunicación mejora la competitividad de la organización. Su adaptación a los cambios del entorno facilita el logro de los objetivos y metas establecidas, satisface las necesidades, coordina y controla las diversas actividades y por ende al compromiso, motivación, responsabilidad de cada uno de los colaboradores.

En el ámbito nacional, se han realizado estudios sobre estas dos variables debido a su importancia e interés para poder enrumbar a las instituciones a los fines que persiguen. Además, generar la unión y empatía entre los segmentos de las instituciones, debido a que en más de una ocasión es necesario comprender e integrar las distintas ideas con el desarrollo del trabajo para el mejoramiento y crecimiento de la empresa.

La comunicación dentro de las compañías es un instrumento indispensable para generar consensos; ya que, ésta nos permite un mejor entendimiento y lograr proyectar una mejor imagen de la organización y lograr un trabajo en equipo con la finalidad de alcanzar los objetivos institucionales.

Para que las actividades del gobierno Municipal, resulten ser estrategias coordinadas, cooperadas y consensuadas y pretenda unir a los grupos de trabajo, es necesario la comunicación asertiva que permita el progreso institucional y que facilite un buen trabajo en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Gregorio Pita.

La Municipalidad está conformada por áreas, donde cada trabajador asume su función y a la vez éstos dependen de otros para desarrollar un buen trabajo. Para un trabajo coordinado se necesita de herramientas comunicacionales entre los



miembros de la organización y evitar malos entendidos o rumores que provoquen una limitada relación entre ellos y un deficiente trabajo en equipo.

## **1.2. Formulación del problema**

### **1.2.1. Problema general.**

¿Qué relación existe entre la comunicación organizacional y el trabajo en equipo en la Municipalidad distrital de Gregorio Pita, San Marcos 2019?

### **1.2.2. Problemas específicos.**

- a) ¿Qué relación existe entre la esfera estratégica y el trabajo en equipo en la Municipalidad distrital de Gregorio Pita, San Marcos 2019?
- b) ¿Qué relación existe entre la esfera afectiva y el trabajo en equipo en la Municipalidad distrital de Gregorio Pita, San Marcos 2019?
- c) ¿Qué relación existe la esfera informativa y el trabajo en equipo en la Municipalidad distrital de Gregorio Pita, San Marco 2019?

## **1.3. Objetivos de la investigación**

### **1.3.1. Objetivo general**

Determinar la relación que existe entre la comunicación organizacional y el trabajo en equipo en la Municipalidad distrital de Gregorio Pita, San Marcos 2019.

### **1.3.2. Objetivos específicos**

- a) Determinar la relación que existe entre la esfera estratégica y el trabajo en equipo en la Municipalidad distrital de Gregorio Pita, San Marcos 2019.

- b) Determinar la relación que existe entre la esfera afectiva y el trabajo en equipo en la Municipalidad distrital de Gregorio Pita, San Marcos 2019.
- c) Determinar la relación que existe entre la esfera informativa y el trabajo en equipo en la Municipalidad distrital de Gregorio Pita, San Marcos 2019.

#### **1.4. Justificación de la investigación**

La investigación realizada buscó conocer cómo se viene desarrollando la comunicación organizacional en la Municipalidad distrital de Gregorio Pita, San Marcos; para poder determinar la relación que existe con el trabajo en equipo del personal. Al mismo tiempo, proporciona un conjunto de conocimientos relevantes para la comunidad investigadora.

Los resultados obtenidos y adecuados al contexto, permiten concientizar a las autoridades y trabajadores municipales al empleo eficiente y eficaz de la comunicación organizacional para obtener mejores resultados en sus equipos de trabajo; sensibilizándolos para reorientar su trabajo durante la gestión.

Finalmente, generó problemas científicos a estudiar y resolver, referente a la comunicación que emplean las autoridades y trabajadores para elevar sus desempeños y evitar en muchos casos conflictos laborales; además, servirá de base para futuras investigaciones.

## **CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO**

## **2.1. Antecedentes del problema**

### **A. nivel internacional**

Rodas, E. (2017) con su tesis denominada “Comunicación organizacional y trabajo en equipo realizado con colaboradores de empresa dedicada a eventos y convenciones de Quetzaltenango - Guatemala en el año 2017”, tuvo como objetivo principal determinar la relación entre la comunicación efectiva y el trabajo en equipo de la empresa dedicada a eventos y convenciones. El instrumento que se usó para dicha investigación fue el cuestionario de encuesta y se obtuvo a las siguientes conclusiones:

Determinó la relación entre la comunicación efectiva y el trabajo en equipo en la empresa, reconoce que el flujo de información es vital para el buen desempeño de los colaboradores en sus diferentes funciones, a pesar de que es necesario reforzar este proceso comunicativo, que no presenta una influencia negativa porque los equipos de trabajo desarrollan las actividades adecuadamente.

Los elementos que conforman la comunicación dentro de la organización están reflejados en la existencia de confianza, adecuada transmisión y comprensión de mensajes, como también óptimas relaciones interpersonales con sentido de pertenencia de los colaboradores hacia la institución.

Se logró determinar que la empresa si fomenta el trabajo en equipo entre sus colaboradores esto debido a los servicios que la misma ofrece, ya que al momento de cubrir eventos es indispensable la coordinación de las diferentes áreas para ofrecer un buen servicio.

Un aspecto indispensable en el trabajo coordinado es la existencia de un buen liderazgo a lo cual se determinó que el jefe de cada área sabia dar instrucciones y guiar a su equipo, a través de involucrarse en las funciones y no solo dar órdenes lo cual contribuye al buen funcionamiento empresarial.

Se estableció que los colaboradores de la organización se enfocan en lograr las metas como equipo, comparten responsabilidades para hacer más efectivo el trabajo en las diferentes áreas en las cuales están asignados.

Díaz, S. (2014) en su investigación “Comunicación organizacional y el trabajo en equipo, estudio realizado en una institución de educación superior en la ciudad de Quetzaltenango”- Guatemala, tuvo como objetivo determinar la influencia de la comunicación organizacional y el trabajo en equipo en una institución de educación superior en la ciudad de Quetzaltenango, el instrumento que se aplicó para dicha investigación fue el cuestionario de encuesta, concluyó que la comunicación organizacional en las diferentes áreas de la institución sí influye considerablemente sobre el proceso del trabajo en equipo, lo que provoca un ambiente laboral de confianza, unión y respeto a través de una comunicación óptima. Además, determinó que el trabajo en equipo eleva el beneficio de cada colaborador, ya que los empleados laboran en conjunto y naturaleza al desarrollo de sus actividades.

Los dirigentes de la institución reconocen que la mayor parte de su trabajo la realizan en equipos, los cuales están compuestos en su mayoría por trabajadores de diferentes especialidades, lo que combina talentos distintos para la realización de sus tareas.

Tras dicha investigación se pudo identificar que el trabajo en equipo brinda una mayor ayuda, un mejor beneficio, aumento de comunicación, rapidez y agilización de los procesos y al mismo tiempo eficiencia y eficacia, lo que propicia la armonía entre cada uno de los trabajadores que conforman el departamento.

Obando, E. (2014) realizó la investigación titulada “La comunicación organizacional para la gestión política, y su incidencia en el ministerio de coordinación de la política y gobiernos autónomos descentralizados”, la investigación tuvo como objetivo describir la situación de la comunicación organizacional y su ejercicio en el Ministerio de Coordinación de la Política, utilizó como técnica de recolección de datos la encuesta y como instrumento el cuestionario. Concluyó que se pudo determinar la falencia en la organización interna institucional, que está expuesta a los cambios directivos de cada periodo de

gobierno o de cambio de Gabinete Presidencial lo que genera desconocimiento de sus objetivos, demostrado en el trabajo de campo.

## **B. Nivel Nacional**

Nestares, S. (2019) en su estudio “La comunicación organizacional y trabajo en equipo del personal de la Municipalidad distrital de Viques, Huancayo” tuvo como objetivo establecer de que manera la comunicación organizacional influye en el trabajo en equipo del personal de dicha municipalidad, la investigación es aplicada, de diseño no experimental y usó para dicha investigación el cuestionario de encuesta.

Respecto a la comunicación organizacional, el 80% de encuestados mencionó que no existe un buen flujo de comunicación en su centro laboral, con respecto a los mensajes que se originan en los niveles jerárquico- inferiores y que van dirigidos al nivel jerárquico superior; el 53.4% mencionó que no existe un buen flujo de comunicación entre las personas del mismo nivel jerárquico, en el mismo porcentaje mencionaron que no existe una buena comunicación entre las diversas áreas de su centro laboral; el 77.8% mencionó que no se han creado rumores en su centro laboral por falta de información, el 55.5% mencionó que no existe un plan de acciones que busque integrar de manera más rápida y eficaz a los nuevos trabajadores.

Con respecto al trabajo en equipo, el 48.9% mencionaron que su equipo de trabajo no le asigna responsabilidades importantes demostrando que no tienen confianza en su personal; el 73.3% mencionó que casi nunca existen reuniones interdepartamentales en su centro laboral; el 68.9% manifestaron que no cumplen con sus metas institucionales. Concluye que la comunicación organizacional influye significativamente en el trabajo en equipo del personal de la Municipalidad distrital de Viques, Huancayo.

Gonzales, R. (2017) realizó la investigación titulada “La Comunicación organizacional y su incidencia en la gestión directiva de la Municipalidad Provincial de Huánuco”, tuvo como objetivo determinar la incidencia de la comunicación organizacional interna en la gestión directiva, utilizó como técnica

de recolección de datos la encuesta y como instrumento el cuestionario, concluye que existe incidencia significativa entre la comunicación interna y la gestión directiva en la Municipalidad Provincial de Huánuco.

León, P. (2018) en su investigación titulada “Comunicación interna y su relación con el trabajo en equipo en la Municipalidad de San Antonio”, se planteó como objetivo determinar la relación entre la comunicación interna y el trabajo en equipo, empleó como técnica la encuesta y usó como instrumento el cuestionario. Concluye que existe una relación significativa entre la variable comunicación interna y la variable trabajo en equipo en la Municipalidad de San Antonio, distrito de Huarochirí.

### **C. Nivel Local**

Roncal y Salazar (2018) en la tesis “Relación entre la comunicación organizacional y la satisfacción laboral en cuatro I.E. secundarias públicas de la ciudad de Cajamarca”. El objetivo principal fue determinar la relación que existe entre la comunicación organizacional y la satisfacción laboral, el instrumento que se usó para dicha investigación fue el cuestionario, concluye que la comunicación organizacional no influye en forma significativa en la satisfacción laboral.

## **2.2. Bases teóricas**

### **2.2.1. Comunicación organizacional.**

“Es un grupo de acciones, tareas y procedimientos que sirven para poder transmitir o recibir información por los diferentes medios, métodos o técnicas de comunicación que existen en una empresa tanto de forma interna como externa” (Briceño, 2019). En tal sentido, la comunicación organizacional es de mucha utilidad para los gerentes empresariales y los trabajadores de la empresa, para formar la igualdad y la imagen de la empresa; así como para mejorar la cultura y clima de la empresa. Además, ese conjunto de acciones y procedimientos, que constituyen la comunicación organizacional, permiten realizar un trabajo en equipo para tomar decisiones consensuadas a favor de los objetivos y metas de la empresa.

Asimismo, Goldhaber, F. (1994) menciona que “la comunicación organizacional consiste en el proceso de emisión y recepción de mensajes dentro de una organización compleja. Dicho proceso puede ser interno, es decir, basado en relaciones dentro de la organización, o externo”. Por lo tanto, se puede decir que la comunicación organizacional es un instrumento de trabajo que permite la tendencia de la indagación en las organizaciones para concernir las necesidades e intereses de ésta, con los de su personal y con la sociedad, nos permite conocer al recurso humano y evaluar su desempeño y productividad, a través de entrevistas y recorridos por las diversas áreas de trabajo.

Por otro lado, Kreps y Gary (1995) indica que “la comunicación organizacional es un proceso por medio del cual los miembros recolectan información pertinente acerca de su organización y los cambios que ocurren dentro de ella”. Consiguientemente se puede decir que la comunicación organizacional es el componente principal en la estructuración de las organizaciones, de vital importancia en la difusión de políticas organizacionales, identificación clara y precisa de los objetivos y propósitos, diseño de las estrategias, planes, programas y proyectos a través de los cuales las organizaciones cobran sentido.



Favaro, D. (2005) indica que la comunicación organizacional es un conjunto o estructura que parte del fortalecimiento y progreso corporativo y se resume especialmente en las gestiones comunicativas que parten de las relaciones y articulaciones de la organización y se planean potenciando la práctica y visibilidad de la institución y su tarea. El comprender a la comunicación como un transcurso colateral a la organización hace posible incluirla en una política institucional y no limitarla a algo meramente instrumental. En tal sentido, la comunicación dentro y fuera de la empresa se convierte en un recurso valioso para la consecución de los fines empresariales.

Asimismo, López D. (2006) menciona que la comunicación en una organización es de carácter integral; en ella se incluyen todos los escenarios de la misma, interno y externo, estableciendo un criterio sobre la relación directa que existe entre la productividad de la organización y su correspondiente aporte al desarrollo de los países.

Por otro lado, Rodríguez I, (2005) sostiene que esta disciplina o conjunto de culturas sistematizados sobre un elemento que se centra en el examen, diagnóstico, organización y mejora de las complejas variables que conforman los métodos comunicativos en las organizaciones, con el fin de mejorar la interrelación entre sus segmentos, entre éstos y el público externo y así fortificar y optimizar la identidad y trabajo de las entidades.

“La comunicación organizacional es el conjunto total de recomendaciones que se intercambian entre los integrantes de una organización, entre ésta y su medio, también la entiende como un conjunto de técnicas y movimientos enfocados a facilitar y agilizar el flujo de mensajes que se dan entre los integrantes de la organización, entre la organización y su medio; que siempre influyen en las opiniones, aptitudes y conductas de los públicos internos y externos de la organización, todo ello con el fin de que ésta última cumpla mejor y más rápido los objetivos”. (Fernández, 1997).

“En definitiva, la comunicación organizacional es la esencia, el corazón mismo, el alma y la fuerza dominante dentro de una organización” (Padilla, 1991). Respecto a lo mencionado, la comunicación en las organizaciones es primordial para el desempeño y logro eficaz de sus objetivos. Es un medio que, ligado con otras estrategias organizacionales permite el desarrollo de sus integrantes para enfrentar los retos y necesidades del mundo cambiante, de la misma manera teniendo en cuenta diversos factores especialmente humanos que se miden entre los comportamientos y objetivos, políticas y metas de la organización para que de esta forma existan lineamientos que permitan el correspondiente crecimiento de la organización.

### **Características de la comunicación.**

- Entre las características de la comunicación tenemos las siguientes (Económica, 2017-2019)
- Permite poder conocer la cultura de la organización y familiarizarse con ella.
- Permite elaborar un reconocimiento del ambiente de la organización y sus actividades.
- Fomenta la relación entre los miembros de la organización.
- Principal medio para la interacción entre sectores.

### **Beneficios de la comunicación**

Pérez, M. (2018) se refiere que la comunicación mejora la productividad, ya que la información llega en el momento preciso y por los canales indicados; optimiza los procesos ya que facilita la comunicación para que los colaboradores puedan expresar su contento o descontento en los procesos laborales; canaliza la difusión de la cultura corporativa la cual permite la motivación y por ende aumenta el compromiso con la organización lo cual permite que la organización sea más flexible y permita los cambios que cada vez surge más rápido y estar aptos para fidelizar a los clientes.

#### **a) Esfera estratégica**

“La Comunicación es una verdadera socia de la organización, que permite fortalecer las bases de su cultura colectiva y de las propiedades de la marca, convocar al equipo humano a la estrategia global del negocio es promover su intervención, facilitar la innovación y salvaguardar la imagen y popularidad de la misma, todo con miras a la obtención de los objetivos trazados”. (Torres J. M., 2012). Lo afirmado nos permite concluir que la comunicación empleada eficiente y eficazmente, permite a las personas involucradas en la empresa lograr los objetivos empresariales y ser exitosos en el mundo globalizado en que se desarrolla.

- **Cultura corporativa:** Es el conjunto de normas, valores y pautas de conducta, al respecto Vélez, C. (2013) señala que la cultura es como “Un todo complejo que incluye conocimientos, creencias, arte, moral, ley, costumbre y cualquier capacidad o hábito adquirido por un individuo como miembro de la sociedad”, donde se entiende a la misma como principio básico para la consecución de objetivos; instrumento requerido para la satisfacción de necesidades y valores.
- **Participación:** Acción de incorporarse en cualquier tipo de actividad de manera intuitiva o cognitiva, (CPCCS, 2012) nos menciona que implica, que todo individuo tiene derecho a participar, contribuir, gozar y demandar el ejercicio y cumplimiento de sus derechos y de los derechos humanos de los demás.
- **Incorporación:** Acceso de las personas a la participación en los mercados de trabajo y los servicios sociales, Martínez, J, y Sánchez, D. (2017) a la participación de las personas en un periodo histórico largo en dos instituciones clave para la asignación de los recursos.

## **b) Esfera afectiva**

Flores, J. (2012) la esfera afectiva - colaborativa, indica que “la intención de la comunicación interna es ser facilitadora de la construcción del bienestar y desarrollo para los integrantes de la organización y creadora de

liderazgo, sinergia, creatividad del trabajo en equipo y el imborrable crecimiento personal y profesional de cada uno de los colaboradores de la organización”, en esta dimensión se ha tomado en cuenta los siguientes indicadores.

- **Bienestar y desarrollo:** Desplazamiento ascendente de una sociedad a lo largo de un continuum, en tanto bienestar remite a los efectos del desarrollo sobre el individuo, las familias y la sociedad. (Mallarino, 2004).
- **Promover el liderazgo:** influenciar en las personas y que permite incentivar para lograr un objetivo en común, Kawata, P. (1987) nos menciona que liderazgo es la acción de lograr que las personas se identifiquen con una misión o visión para que trabajen en su realización.
- **Capacitación:** Proceso a través del cual se adquieren, actualizan y desarrollan conocimientos, habilidades y actitudes para el mejor desempeño de una función laboral o conjunto de ellas, considerada como una forma extraescolar de aprendizaje, para Guanajuato, D. (2015) menciona que es necesaria para el desarrollo de cuadros de personal calificado e indispensable para responder a los requerimientos del avance tecnológico y elevar la productividad en cualquier organización.

### c) Esfera informativa

Torres, J. (2012) manifiesta que la esfera informativa tiene como finalidad participar con todas las partes y niveles de una organización, los contenidos y noticias que se relatan al día a día del negocio y de cada una de las áreas o procesos, así como la investigación relacionada con los valores y políticas, normatividad para la convivencia y el trabajo, los hechos operativos, administrativos y misión organizacional. Tiene en cuenta los siguientes indicadores.

- **Valores y políticas:** Metas deseables y transituacionales, que varían en

importancia y que sirven como principios en la existencia de un ser humano o de otra entidad social. Puig (1998) nos indica que son un componente esencial en la formación de la personalidad moral ya que confieren a cierta unidad en el modo de concebir, pensar y actuar del sujeto, mientras que las políticas son la toma de las decisiones para concluir con una serie de objetivos.

- **Procesos:** Mecanismos de comportamiento que diseñan los hombres para perfeccionar el rendimiento INEC (2015) nos indica está orientado a la toma de decisiones a nivel institucional, siendo los que dictan el direccionamiento de habilidades y estrategias que permiten la fijación de los objetivos que marcan el rumbo y la orientación organizativa.
- **Normatividad:** Leyes o procedimientos que rigen conductas según los criterios y lineamientos. Por ello Corporativo (2011) menciona que, para el Gobierno Corporativo la normatividad es la mejor recomendación para prever que las disposiciones emitidas, estas se reflejen en una convivencia armónica en la organización para alcanzar los objetivos planeados.

### 2.2.2 Trabajo en equipo.

Estrategias, procedimientos y metodologías que maneja un grupo humano para alcanzar las metas planteadas dentro de las organizaciones.

Acosta, M. (2011) indica que, trabajo en equipo es un método de trabajo colectivo, coordinado en el que los participantes intercambian sus experiencias, cumplen roles y funciones, para lograr objetivos comunes al realizar una meta conjunta, el conjunto de personas que lo conforman y van creando un modo particular de hacer las cosas a través del cual se construye una totalidad.

Por otro lado, Tovar, J. (2010) señala que las organizaciones provocan entre los trabajadores un ambiente de armonía, obtienen mejores resultados y la que más interviene de forma positiva es aquella que admite que haya compañerismo y trabajo en equipo en la organización.

### **Características del trabajo en equipo.**

- Es una composición conformada de funciones y actividades desarrolladas por diferentes personas.
- Para su ejecución demanda que las responsabilidades sean compartidas por sus partes.
- Requiere que las actividades desarrolladas se ejecuten en forma coordinada.
- Necesita que los eventos que se proyecten en equipo apunten a un objetivo común.
- Integración de personas con sus diferencias.
- La influencia de un líder debe provocar resultados positivos.
- El objetivo central de la empresa debe representar lo que cada uno de sus integrantes debe y desea alcanzar.

#### **a) Propósito de trabajar en equipo**

“Un equipo con propósito y metas claras, generalmente es comprometido, se automotiva e inspira a los compañeros a dar lo mejor de sí; y si además estos propósitos son compatibles con los de la empresa y también con los propios, cobran un significado personal que se traduce en un cumplimiento más amplio”. (Balambe, 2018).

• **Resolución de problemas:** Bados y García (2014), menciona que es el proceso cognitivo, afectivo y conductual mediante el cual un individuo pretende identificar o expresar una solución o respuesta de afrontamiento eficaz para una dificultad particular.

“La resolución de problemas incluye la fijación de indicios iniciales por el decisor, referidas a la definición del nivel de solución, la elección de los criterios de decisión y la elección de la herramienta adecuada de

análisis y solución del problema, lo cual implica seguir la secuencia de indagación y solución del problema a partir de la observación empírica del mundo real, identificando las deficiencias y superándolas para llevarlo a deseado” (Borrego y Barrantes, 2009).

- **Presentación de sugerencias:** según, Educo (2012) indica que cualquier propuesta o recomendación de mejora o de cambio en relación con cualquier actividad que se desarrolle se hace con el propósito de mejorar la servicio y el desempeño de la Fundación.
- **Discusión de innovaciones:** Delgado y Gómez (2010) se refieren a las innovaciones técnicas como aquellas que ocurren en los sistemas técnicos de una organización y que están directamente relacionados con la actividad primaria de trabajo de dicha organización.
- **Evaluación de procesos:** Brinda información para ayudar a la mejora de la gestión operativa y es de mayor utilidad para fortalecer y mejorar la implementación de los programas, (CONEVAL, 2017).  
Garantiza que una empresa logre lo que se propuso llevar a cabo, por lo cual compara el rendimiento con los resultados deseados y proporciona la retroalimentación necesaria para para que la administración evalúe los resultados y tome medidas correctivas, según éstas sean necesarias para alcanzar el objetivo trazado. (Iverson, 1999).

## b) Tipos de trabajo en equipo

Dubrin, A. (2008) todos los equipos laborales comparten características de estar contruidos por personas que trabajan juntas en colaboración y que poseen diferentes habilidades. Es posible identificar varios tipos de equipos de trabajo. por lo general, la gente de éxito tuvo la oportunidad de formar parte de varios tipos diferentes de equipos.

- **Funcional:** Ayuda técnica que avala una mayor accesibilidad; por lo tanto, mejora la calidad de vida y la autonomía de la gente, por ello se aplica la

división del trabajo para lograr eficiencia y como resultado suele suceder que, empleando un criterio funcional de organización, surgen unas funciones denominadas sustantivas y otras de apoyo. (Robbins y Coulter, Administración 8va edición).

- **Virtual:** Todo lo que sea una imitación de una situación o persona muy parecido a la realidad, por ello Ricón y Zambrano (2000), indican que mediante la globalización y el uso acelerado de tecnologías de información y comunicación en las organizaciones ha llevado a éstas a desarrollar tareas y proyectos a través de equipos cuyos miembros pueden estar ubicados en diferentes lugares.
- **Autodirigido:** Proceso por el cual los individuos toman la iniciativa, con o sin la ayuda de otros, se involucran y se comprometen totalmente con la alta gerencia a lograr un producto, proyecto o brindar un servicio (Bustamante).

### c) Duración del trabajo en equipo

“El tiempo en el trabajo ha sufrido grandes transformaciones en las últimas décadas, debido en gran parte a las repercusiones de las nuevas tecnologías. Estas han influido en la manera de trabajar, el lugar y la organización del trabajo: con la virtualización de las empresas la utilización y el valor que se da al tiempo ha evolucionado, podemos encontrar empresas que cuentan con diversas formas de organizar el trabajo en distintas modalidades: horario fijo, jornada flexible para facilitar la conciliación, algún tipo de jornada parcial o una organización del trabajo sin necesidad de presencia obligada en un lugar de trabajo determinado” (Nogareda, 2013).

Presenta los siguientes indicadores:

- **Permanente:** Permanece durante un tiempo prolongado o para siempre, aun cuando pueda disminuir su intensidad o sufra leves alteraciones.



- **Temporal:** Referente a aquello perteneciente o relativo al tiempo.
- **Variable:** Elemento no especificado dentro de un determinado grupo, Hernández, Fernández y Baptista (2001) definen las variables como una pertenencia que se puede fluctuar y cuya diversificación es apto de medirse y observarse.

## 2.3. Definición de términos básicos

**2.3.1. Comunicación Organizacional:** “La comunicación organizacional se estructura mediante recados. Una cadena comunicativa, cualquiera que sea su longitud, se articula mediante una sucesión de eslabones: los mensajes que se producen entre dos sujetos. Es obvio que en la organización hay muchos mensajes circulando a través de soportes escritos o técnicos”. (Espineira, 2010).

“Una caritativa comunicación organizacional interviene en la imagen que se programa la institución a la comunidad, sea de reconocimiento y prestigio, se conozcan los elementos establecidos para que la información fluya en la fundación, la misma llegue de forma rápida, clara y adecuada desde el nivel superior hasta los trabajadores, así como entre los equipos de trabajo; todo esto admite cumplir con las funciones señaladas y posibilita un trabajo adecuado en la organización” (Segredo, 2016).

**2.3.2. Trabajo en equipo:** “Equipo de trabajo es el grupo de personas determinadas o auto asignadas, de acuerdo a habilidades y competencias específicas, para desempeñar una determinada meta bajo la dirección de un coordinador. El trabajo en equipo representa a la serie de habilidades, clasificaciones y metodologías que maneja un grupo humano para lograr las metas propuestas” (Katzenbach y Smith, 1993).

## 2.4. Hipótesis de investigación

### **2.4.1. Hipótesis general**

H<sub>1</sub>. Existe relación directa y significativa entre la comunicación organizacional y el trabajo en equipo en la Municipalidad distrital de Gregorio Pita, San Marcos 2019.

### **2.4.2. Hipótesis específicas**

- a) Existe relación directa y significativa entre la esfera estratégica y el trabajo en equipo en la Municipalidad Distrital de Gregorio Pita – San Marcos 2019.
- b) Existe relación directa y significativa entre la esfera afectiva y el trabajo en equipo en la Municipalidad Distrital de Gregorio Pita – San Marcos 2019.
- c) Existe relación directa y significativa entre la esfera informativa y el trabajo en equipo en la Municipalidad Distrital de Gregorio Pita – San Marcos 2019.

### 2.4.3. Operacionalización de variables.

Tabla 1. Operacionalización de variables

| Variable  | Definición conceptual   | Definición operacional  | Dimensiones   | Indicadores   | Instrumento  |
|---|---|---|---|---|--|
| <b>Variable 01:</b><br>Comunicación organizacional. | Kreps, G. (1995) “la comunicación organizacional es un proceso por medio del cual los miembros recolectan información pertinente acerca de su organización y los cambios que ocurren dentro de ella”.   | La comunicación organizacional es un instrumento de trabajo que permite la tendencia de la indagación en las organizaciones para concernir las necesidades e intereses de ésta, con los de su personal y con la sociedad, nos permite conocer al recurso humano y evaluar su desempeño y productividad, a través de entrevistas y recorridos por las diversas áreas de trabajo.   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Esfera estratégica</li> <li>• Esfera afectiva</li> <li>• Esfera informativa</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Cultura corporativa</li> <li>• Incorporación</li> <li>• Participación</li> <li>• Bienestar y desarrollo</li> <li>• Promover el liderazgo</li> <li>• Capacitación</li> <li>• Valores y políticas</li> <li>• Normatividad</li> <li>• Procesos</li> </ul>                           | El instrumento que se usó para esta investigación es el cuestionario de encuesta |
| <b>Variable 02:</b><br>Trabajo en Equipo            | Acosta, J. (2011) trabajo en equipo es un método de trabajo colectivo, coordinado en el que los participantes intercambian sus experiencias, cumplen roles y funciones, para lograr objetivos comunes al realizar una meta conjunta, el conjunto de personas que lo conforman y van creando un modo particular de hacer las cosas a través del cual se construye una totalidad. | El trabajo en equipo es un elemento poderoso que estimula la creación de ideas, en él se combinan las habilidades y experiencias de sus miembros y es un complemento de la iniciativa y el desempeño individual, ya que estimula altos niveles de compromiso hacia fines comunes; multiplica las posibilidades para generar conocimientos nuevos y motivar el aprendizaje y de esta manera mejorar su propio desempeño para lograr objetivos comunes. | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Propósito</li> <li>• Tipos</li> <li>• Duración</li> </ul>                              | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Resolución de problemas.</li> <li>• Presentación de sugerencias.</li> <li>• Discusión de innovaciones</li> <li>• Evaluación de procesos</li> <li>• Funcional</li> <li>• Virtual</li> <li>• Autor rígido</li> <li>• Permanente</li> <li>• Temporal</li> <li>• Variable</li> </ul> |  |

Fuente: Elaboración propia.

## **CAPÍTULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN**

### **3.1. Tipo y nivel de investigación**

#### **3.1.1. Tipo de investigación.**

La investigación es de tipo básico, se denomina también pura o fundamental, busca el avance científico, ampliar los conocimientos teóricos, sin interesarse verdaderamente en sus posibles estudios o consecuencias prácticas; es más formal y persigue las publicaciones con vistas al progreso de una teoría basada en principios y leyes. (Zorrilla, 1993).

#### **3.1.2. Nivel de investigación**

La presente investigación es de nivel correlacional y descriptiva. García (2011) indica que este tipo de estudios tienen como intención medir el grado de relación que existe entre dos o más nociones o variables, miden cada una de ellas y después cuantifican y analizan la vinculación, tales relaciones se sustentan en hipótesis sometidas a experimento. Si dos variables están correlacionadas y se conoce la magnitud de la asociación, se tiene base para predecir, con mayor o menor exactitud.

### **3.2. Método y diseño de la investigación**

#### **3.2.1. Método de la investigación**

El método usado es el Hipotético Deductivo, Sánchez, J. (2012), menciona que lo empleamos tanto en la vida diaria ordinaria como en la investigación científica. Es el camino más lógico para buscar la solución a las dificultades que nos trazamos.

Consiste en emitir hipótesis a cerca de las posibles soluciones al problema planteado y en comprobar con los datos disponibles si estos están de acuerdo con aquellas.

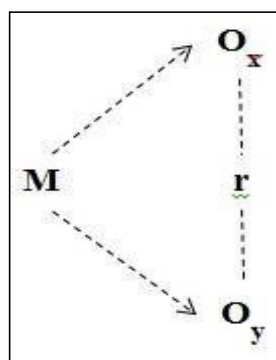
#### **3.2.2. Diseño de la investigación**

El diseño de investigación es no experimental, como señala Hernández, Fernández & Baptista (2012) “la investigación no experimental es cualquier investigación en la que resulta imposible manipular variables o asignar aleatoriamente a los sujetos o a las condiciones”.

De hecho, no hay condiciones o estímulos a los cuales se expongan los sujetos del estudio, éstos son observados en su ambiente natural, en su realidad.

Estos diseños se caracterizan por estar basados en muestras de individuos seleccionados al azar de entre una o más poblaciones (Balluerka y Vergara, 2002).

El esquema del diseño de investigación es el siguiente:



Dónde:

M= Muestra

X= Comunicación organizacional Y= Trabajo en equipo

r= Relación

O= Observación de las Variables

### 3.3. Población y muestra de la investigación

#### 3.3.1. Población

López, P. (2004), manifiesta que la población es el conjunto de individuos o cuerpos de los que se quiere estar al tanto en una indagación. La población estaba conformada por 37 trabajadores que prestan sus servicios en la municipalidad del distrito de Gregorio Pita, San Marcos.

### **3.3.2. Muestra**

Para López, P. (2004) la muestra es un subconjunto o parte de la materia o población en que se llevará a cabo la exploración, por lo tanto, la muestra es una parte característica de la población.

La muestra que se utilizó para el trabajo de investigación fue la totalidad de la población 37 trabajadores.

### **3.4. Técnicas e instrumentos de la recolección de datos**

#### **3.4.1. Técnicas**

Para Egg (1995) las técnicas, en el ámbito de la investigación científica hace referencia a los procedimientos y medios que hacen operativos los métodos. La técnica es el procedimiento de actuación concreta que debe seguirse para recoger las diferentes fases del método científico.

Casas, Repullo, y Donado (2003) sostienen que la técnica de encuesta es ampliamente utilizada como procedimiento de investigación, la permite obtener y elaborar datos de manera rápida y eficaz.

#### **3.4.2. Instrumentos**

Según Champagnat, U. (2002) el cuestionario de encuesta es un instrumento que nos permite la recogida de datos rigurosamente estandarizado que operacionaliza las variables objeto de investigación, por ello las preguntas de un cuestionario constituyen los indicadores de la encuesta.

El instrumento que se empleó en la recolección de la información es el cuestionario, para el análisis tipo Likert de cinco escalas, el cual fue sometido a validez de contenido a través de la técnica del juicio de expertos.

Se realizó dos cuestionarios, uno por cada variable de la investigación. El cuestionario contiene enunciados de opción múltiple con escala que fueron

evaluados con categorías de escala de Likert (1 = nunca, 2 = la mayoría de veces no, 3 = algunas veces sí, algunas veces no, 4 = la mayoría de veces sí, 5 = siempre).

### **3.5. Aspectos éticos de la investigación**

En la investigación, se considera el respeto al derecho de autor, es decir, se incluye a los investigadores teóricos de igual forma el programa de normas APA como establece el protocolo sobre investigaciones de la Universidad Antonio Guillermo Urrelo.

Para realizar la actual investigación se solicitó permiso al señor alcalde la Municipalidad distrital de Gregorio Pita, el señor Yaner Vargas Vargas, quien informó a los colaboradores sobre el proceso de la aplicación de una encuesta, lo cual fue aceptada de manera consiente y voluntaria por parte de los colaboradores de las diferentes áreas de dicha institución municipal.



## **CAPÍTULO IV: ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS**

#### 4.1. ANÁLISIS

Para contrastar las hipótesis se realizó en análisis correlacional, determinándose la evidente relación entre comunicación organizacional y el trabajo en equipo en la municipalidad distrital de Gregorio Pita, San Marcos.

Se calcularon los índices Alpha de Cronbach para los ítems los cuales determinaron su fiabilidad, se calcularon las estadísticas descriptivas por reactivo, luego se encontraron los coeficientes de correlación Rho Spearman para las variables comunicación organizacional y trabajo en equipo, se utilizó tablas cruzadas mediante el IBM SPSS 25.

Los resultados de la investigación contribuyeron a establecer la relación entre la comunicación organizacional y el trabajo en equipo; por lo tanto, se lograron los objetivos e hipótesis propuestas en la investigación.

Tabla 2 . Prueba de hipótesis: Comunicación organizacional\*trabajo en equipo

|                             |                             | Comunicación Organizacional | Trabajo en Equipo |
|-----------------------------|-----------------------------|-----------------------------|-------------------|
| Comunicación organizacional | Coefficiente de correlación | 1                           | 0.659**           |
|                             | Sig. (bilateral)            |                             | 0.000             |
|                             | N                           | 37                          | 37                |
| Trabajo en equipo           | Coefficiente de correlación | 0.659**                     | 1                 |
|                             | Sig. (bilateral)            | 0.000                       |                   |
|                             | N                           | 37                          | 37                |

Nota: Datos del Test Comunicación Organizacional y Trabajo en Equipo, 2019.

La tabla 2 permite observar el coeficiente de correlación (0.659), el cual indica una relación positiva considerable entre la comunicación organizacional y trabajo en equipo. Según el valor de significación (0.000), indica que la relación entre las variables es significativa; es decir, que una mejor comunicación organizacional conlleva un mayor trabajo en equipo, puesto que ayuda a la gestión de la organización a tener un mejor impacto para la productividad.

Tabla 3. Tabla cruzada: Comunicación organizacional\*trabajo en equipo

| Trabajo en equipo | Comunicación organizacional |    |      |    | Total |     |
|-------------------|-----------------------------|----|------|----|-------|-----|
|                   | Medio                       |    | Alto |    | N     | %   |
|                   | N                           | %  | N    | %  |       |     |
| Medio             | 6                           | 16 | 0    | 0  | 6     | 16  |
| Alto              | 0                           | 0  | 31   | 84 | 31    | 84  |
| Total             | 6                           | 16 | 31   | 84 | 37    | 100 |

Nota: Datos del Test Comunicación Organizacional y Trabajo en Equipo, 2019.

La tabla 3, muestra los resultados de la comunicación organizacional; del total de encuestados el 16% (6) presentaron un nivel medio, ya que en algunas ocasiones tienen una comunicación inadecuada; el 84 % (31) están en un nivel alto, mencionaron que tienen una adecuada comunicación por ello logran un mejor trabajo. Respecto al trabajo en equipo; el 16 % (6) presentaron un nivel medio puesto que existe algunos desacuerdos entre los trabajadores; el 84 % (31) se ubican en un nivel alto, ya que tienen fácil acceso a la información para desarrollar su tarea.

Tabla 4. Prueba de hipótesis: Esfera estratégica\*trabajo en equipo.

|                    |                             | Esfera estratégica | Trabajo en Equipo |
|--------------------|-----------------------------|--------------------|-------------------|
| Esfera estratégica | Coefficiente de correlación | 1                  | 0.643**           |
|                    | Sig. (bilateral)            |                    | 0.000             |
|                    | N                           | 37                 | 37                |
| Trabajo en equipo  | Coefficiente de correlación | 0.643**            | 1                 |
|                    | Sig. (bilateral)            | 0.000              |                   |
|                    | N                           | 37                 | 37                |

Nota: Datos del Test Esfera Estratégica y Trabajo en Equipo, 2019.

La Tabla 4, muestra el coeficiente de (0.643), el cual indica una relación positiva considerable entre la dimensión esfera estratégica y trabajo en equipo. Según el valor de significación (0.000), determina que la relación entre las variables es significativa; es decir, que una mejor esfera estratégica conlleva un mejor trabajo en equipo, ya que permite a la organización motivar su fuerza de trabajo para un mejor entendimiento.

Tabla 5. Tabla cruzada: Esfera estratégica\* trabajo en equipo

| Esfera estratégica | Trabajo en equipo |    |      |    | Total |     |
|--------------------|-------------------|----|------|----|-------|-----|
|                    | Medio             |    | Alto |    | N     | %   |
|                    | N                 | %  | N    | %  |       |     |
| Medio              | 5                 | 14 | 0    | 0  | 5     | 14  |
| Alto               | 1                 | 3  | 31   | 84 | 32    | 86  |
| Total              | 6                 | 16 | 31   | 84 | 37    | 100 |

Nota: Datos del Test Esfera estratégica y Trabajo en Equipo, 2019.

La tabla 5, muestra los resultados del trabajo en equipo; el 16 % (6) presentaron un nivel medio, mencionaron que en algunas ocasiones la institución soluciona sus problemas laborales; el 84 % (31) presentan un nivel alto, mencionaron que cuentan con personal capacitado para optimizar el trabajo. Respecto a la dimensión esfera estratégica, el 14 % (5), presentaron un nivel medio, puesto que, solo en algunas ocasiones tienen la información precisa para realizar de manera adecuada sus labores, el 86 % (32) presentaron un nivel alto, ya que los jefes de área proporcionan información precisa para el desarrollo de su trabajo.

Tabla 6. Prueba de hipótesis: Esfera afectiva\* trabajo en equipo

|                 |                   | Esfera afectiva             | Trabajo en equipo |
|-----------------|-------------------|-----------------------------|-------------------|
| Rho de Spearman | Esfera afectiva   | Coefficiente de correlación | 1                 |
|                 |                   | Sig. (bilateral)            | 0.656**           |
|                 |                   | N                           | 37                |
|                 | Trabajo en equipo | Coefficiente de correlación | 0.656**           |
|                 |                   | Sig. (bilateral)            | 0.000             |
|                 |                   | N                           | 37                |

Nota: Datos del Test Esfera Afectiva y Trabajo en Equipo, 2019.

La tabla 6, muestra el coeficiente de correlación (0.656), el cual determina relación positiva considerable entre la dimensión esfera afectiva y trabajo en equipo. Según el valor de significación (0.000), indica que la relación entre las variables es significativa; es decir, que una mejor esfera afectiva existe un mejor trabajo en equipo, ya que a nivel institucional entre sus trabajadores existe un buen clima institucional debido a los talleres y charlas que brinda psicología para fortalecer las relaciones interpersonales.

Tabla 7. Tabla cruzada: Esfera afectiva\*trabajo en equipo

| Esfera afectiva | Trabajo en equipo |     |      |    | Total |     |
|-----------------|-------------------|-----|------|----|-------|-----|
|                 | Medio             |     | Alto |    | N     | %   |
|                 | N                 | %   | N    | %  |       |     |
| Bajo            | 1                 | 2.7 | 0    | 0  | 1     | 3   |
| Medio           | 4                 | 11  | 2    | 5  | 6     | 16  |
| Alto            | 1                 | 3   | 29   | 78 | 30    | 81  |
| Total           | 6                 | 16  | 31   | 84 | 37    | 100 |

Nota: Datos del Test Esfera Afectiva y Trabajo en Equipo, 2019.

La tabla 7, muestra los resultados del trabajo en equipo; el 16 % (6) presentaron un nivel medio, puesto que, en algunas ocasiones existen desacuerdos entre los miembros del equipo; el 84 % (31) un nivel alto, porque en la institución existe un buen clima laboral. Respecto a la dimensión esfera afectiva, el 3 % (1) presentaron un nivel bajo por que no se involucra con el trabajo; el 16% (6) presentó un nivel medio, mencionaron que en algunas ocasiones cuentan con seguridad en su trabajo y el 81 % (30) un nivel alto porque al trabajar en armonía obtienen mejores resultados.

Tabla 8. Prueba de hipótesis: Esfera informativa\*trabajo en equipo

|                    |                             | Esfera informativa  | Trabajo en Equipo   |
|--------------------|-----------------------------|---------------------|---------------------|
| Esfera informativa | Coefficiente de correlación | 1                   | 0.573 <sup>**</sup> |
|                    | Sig. (bilateral)            |                     | 0.000               |
|                    | N                           | 37                  | 37                  |
| Trabajo en equipo  | Coefficiente de correlación | 0.573 <sup>**</sup> | 1                   |
|                    | Sig. (bilateral)            | 0.000               |                     |
|                    | N                           | 37                  | 37                  |

Nota: Datos del Test Esfera Informativa y Trabajo en Equipo, 2019.

La tabla 8, muestra el coeficiente de correlación de (0.573), el cual indica una relación positiva considerable entre la dimensión esfera informativa y trabajo en equipo. Según la significación (0.000), señala que la relación entre las variables es significativa; es decir, que una mejor esfera informativa conlleva a un mejor trabajo en equipo, lo cual permite transparencia y promueve una actitud institucional visible para todas las personas interesadas en la gestión.

Tabla 9. Tabla cruzada: Esfera informativa\* trabajo en equipo

| Esfera<br>informativa | Trabajo en equipo |    |      |    | Total |     |
|-----------------------|-------------------|----|------|----|-------|-----|
|                       | Medio             |    | Alto |    | N     | %   |
|                       | N                 | %  | N    | %  |       |     |
| Medio                 | 4                 | 11 | 3    | 8  | 7     | 19  |
| Alto                  | 2                 | 5  | 28   | 76 | 30    | 81  |
| Total                 | 6                 | 16 | 31   | 84 | 37    | 100 |

Nota: Datos del Test Esfera Informativa y Trabajo en Equipo, 2019.

La tabla 9, muestra los resultados del trabajo en equipo, de los encuestados; el 16 % (6) presentaron un nivel medio, mencionaron que tienen iniciativa para desarrollar sus labores; el 84 % (31) un nivel alto, mencionaron que cuentan con herramientas y equipos necesarios. Respecto a la dimensión esfera informativa; el 19% (7) presentaron un nivel medio, mencionaron que no todos están informados de las políticas y valores de la institución; el 81% (30) se ubican en un nivel alto, puesto que la institución ofrece programas de capacitación a sus trabajadores.

#### 4.4 Discusión

En el presente estudio se realizó el análisis estadístico de carácter correlacional acerca de las variables comunicación organizacional y trabajo en equipo, siendo la muestra de estudio 37 trabajadores de la municipalidad distrital de Gregorio Pita- San Marcos, 2019.

En los objetivos del trabajo se identificó la relación entre comunicación organizacional y trabajo en equipo mediante el análisis de cada una de las dimensiones. En segundo lugar, se determinó la relación que existe entre cada una de las dimensiones para lo cual se toma como referencia los resultados de los cuestionarios aplicados a los trabajadores, según las categorías a evaluar con la escala de Likert.

Se comprobó la hipótesis general, según la prueba de correlación de Rho de Spearman, el valor de coeficiente de correlación calculado es 0.659; la significancia bilateral es de 0.000, el cual indica una relación positiva considerable. Por lo tanto, la relación entre las variables es significativa, dado que este valor es menor al 0.05; es decir, que una mejor comunicación organizacional conlleva a un mayor trabajo en equipo.

Estos datos pueden ser comparados con lo encontrado por Nestares, (2019) en su investigación titulada Comunicación organizacional y trabajo en equipo del personal de la Municipalidad distrital de Viques, Huancayo, quien mencionó que a medida que exista una mejor comunicación en los mensajes que se originan en el nivel jerárquico superior y que van dirigidos a los niveles jerárquicos inferiores, se reflejará un buen y eficiente trabajo en equipo.

La investigación permitió lograr los objetivos tanto general como específicos, encontramos correlaciones significativas entre el trabajo en equipo y la esfera estratégica, donde se evidencia los resultados del trabajo en equipo en la municipalidad distrital de Gregorio Pita, San Marcos 2019. De los encuestados el 16 % presentaron un nivel medio y el 84 % un nivel alto. Respecto a la dimensión esfera estratégica, el 14 % presentaron un nivel medio y 86 % un nivel alto.

Los datos pueden ser comparados con lo hallado por Gonzales, R. (2017) quien mencionó que es necesario establecer un buen canal de comunicación interno para manejar un

mismo idioma entre los miembros de la organización, compartiendo los mismos objetivos y principios a fin de contribuir a la calidad de servicio y, por ende, a la satisfacción de los usuarios.

Seguidamente en la dimensión esfera afectiva se evidencia los resultados del trabajo en equipo en la Municipalidad distrital de Gregorio Pita, San Marcos. Puesto que del total de encuestados el 16 % presentaron un nivel medio y el 84 % un nivel alto. Respecto a la dimensión esfera afectiva, el 3 % presentaron un nivel bajo, el 16% presentó un nivel medio y el 81 % un nivel alto.

Estos datos coinciden con Díaz, S. (2014) quién realizó la investigación titulada Comunicación organizacional y trabajo en equipo en una institución de educación superior en la ciudad de Quetzaltenango – Guatemala, concluye que la comunicación organizacional en las diferentes áreas de la institución sí influye considerablemente sobre el proceso del trabajo en equipo, lo que fomenta un ambiente laboral de confianza, armonía y respeto a través de una buena comunicación.

Finalmente, al analizar la variable esfera informativa se obtuvieron los resultados del trabajo en equipo en la municipalidad distrital de Gregorio Pita, San Marcos. Del total de encuestados el 16 % presentaron un nivel medio y el 84 % un nivel alto. Respecto a la dimensión esfera informativa, el 19 % presentaron un nivel medio y 81 % un nivel alto.

Estos datos coinciden con Obando, E. (2014) quien realizó la investigación titulada La comunicación organizacional para la gestión política y su incidencia en el Ministerio de coordinación de la política y gobiernos autónomos descentralizados, concluyó que la falencia en la organización interna institucional, fruto de una organización nueva y política, está expuesta a los cambios directivos de cada periodo de gobierno o de cambio de gabinete presidencial, lo que genera desconocimiento de sus objetivos.

A nivel de la prueba en general se muestra la existencia de correlación positiva en las dos variables; es decir, la comunicación organizacional se relaciona significativamente con el trabajo en equipo. Lo encontrado confirma con lo planteado por (Díaz, 2014), quien manifiesta que cuando existe relación entre la comunicación organizacional y el trabajo



en equipo, brinda una mayor ayuda, un mejor beneficio, aumento de comunicación, rapidez y agilización de los procesos y al mismo tiempo eficiencia y eficacia, lo que propicia la armonía entre cada uno de los trabajadores.

## **CAPÍTULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

## **5.1. Conclusiones**

Se determinó que la comunicación organizacional en las diferentes áreas de la institución si fluye considerablemente para lograr un buen trabajo en equipo, lo que permite un ambiente laboral de confianza, armonía, responsabilidad y el respeto para una comunicación óptima.

Se percibió que los trabajadores respecto a cómo se desarrolló la comunicación en las tres esferas (estratégica, afectiva e informativa); en términos generales se consideran con una buena comunicación; ya que dentro de la institución existe una relación cordial entre los trabajadores los jefes encargados de cada área.

Los jefes de la institución reconocen que la mayor parte del trabajo se desarrolla en equipos, los cuales están compuesto en su mayoría por trabajadores con diferentes funciones, lo que combina talentos para la realización de sus tareas.

Tras la investigación realizada se puede identificar que la comunicación brinda una mayor coordinación, rapidez y agilización de procesos y al mismo tiempo eficiencia y eficacia lo que propicia la armonía entre cada uno de los trabajadores para lograr un buen trabajo en equipo.

## **5.2. Recomendaciones**

A las diversas instituciones que fortalezcan la comunicación organizacional mediante charlas y talleres con sus trabajadores para lograr los objetivos de trabajar en equipo.

Optimizar los procesos comunicacionales dentro de las organizaciones, orientados a mejorar la transmisión y comprensión de los mensajes emitidos por los integrantes de la entidad, con la finalidad de evitar rumores o distorsiones que afecten a la organización.

A los jefes de las diversas áreas mantengan una asertiva comunicación con sus trabajadores que garantice una convivencia laboral agradable con la finalidad de lograr un eficiente trabajo en equipo y el éxito empresarial.

Considerar que trabajar en equipo aumenta la eficiencia, ayuda que la comunicación sea más directa y fluida, una buena iniciativa es hacer la inducción al personal que conforman las empresas para obtener mejores resultados en su desempeño.

A las diversas gestiones municipales tener en claro lo que se quiere alcanzar, cual es el objetivo o meta; en bienes y servicios u obras públicas; por lo que sugiere continuar con el desarrollo local para mejorar las condiciones de vida de sus habitantes.

## Referencias

- Bados, A y García. E.(2014). Resolución de problemas. Barcelona.
- Balluerka, N y Vergara, A.(2002) Diseños de investigación experiemntal en psicología. España.
- Blanco, R (2017) Relación entre el nivel de satisfacción laboral y el nivel de productividad de los colaboradores de la empresa Chimú agropecuaria S.A del distrito de Trujillo. Perú.
- Briones, K. (2016). Relación entre comunicación organizacional y manejo de conflictos en los colaboradores de la Región Sanidad PNP. Cajamarca.
- Bustamante, M. Equipos de trabajo autodirigidos. México
- Casas, Repullo y Donaldo. (2003). La encuesta como técnica de investigación. Elaboración de cuestionarios y tratamiento estadístico de datos. España.
- Champagnat, U. (2002). Encuesta, cuestionario y tipos de preguntas. Gestiópolis.
- Chavienato, I. (2009) Comportamiento organizacional. México.
- CONEVAL. (2017) Evaluación de la política social. México.
- Corporativo, G. (2011) Sistema de normatividad en las organizaciones. Argentina.
- CPCCS. (2012) Herramientas para promover la participación ciudadana. Quito- Ecuador.
- Delgado, N y Gómez, V. (2010) Gestión logística y la gestión de la innovación en las organizaciones. Contribuciones a la economía. España.
- Díaz, S. (2014). Comunicación organizacional y trabajo en equipo en el Instituto de Educación Superior de Quetzaltenango. (Tesis para optar el título de psicología industrial/ organizacional). Universidad Rafael Ladívar. Guatemala.
- Educo. (2012). Política de gestión de quejas y sugerencias.Chile.
- Egg.E (1995). Técnicas de investigación social. Buenos Aires: Lumen.
- Espiñeira, E (2010) La comunicación en las organizaciones en la sociedad del conocimiento. Barcelona.

- Favaro, D. (2005). Comunicación organizacional. Buenos Aires- Argentina.
- Fernández, M. (2014). La comunicación, trabajo en equipo y sus incidencias en la gestión del colegio San Francisco del Alba Técnico Profesional, Santiago- Chile.
- Flores, J. (2012). Endomarketing y comunicación en evolución. Gestipolis. Madrid.
- Gonzales, R.(2017). La comunicación organizacional y su incidencia en la gestión directiva en la Municipalidad Provincial de Huánuco.( tesis para optar el grado academico en ciencias administrativas con mension:Gstion pública). Uversidad de Huánuco. Perú.
- Guanajuato, D. Implementación del proceso capacitador; Blogsopt. México.
- Hammer, M y Champy, J. (1995) Reingenieria de procesos: Una herramienta gerencial para la innovación y mejora en la calidad en las organizaciones. Cuadernos de administración.
- Hernández, R, Fernández, C y Baptista, M (2001) Metodología de la investigación. México.
- Huamán, R y Salas, J. (2016) Niveles de la comunicación efectiva en los colaboradores de las entidades financieras de la ciudad de Cajamarca. Perú.
- INEC. (2015) Descripción de procesos y mapas de procesos. Gestipolis. Perú.
- INEI. (2015). Condiciones de vida y pobreza.Madrid.
- Katzenbach, y Smith. (1993). La disciplina en los equipos. México.
- Kawata, P. (1987). Desarrollo de liderazgo; JJAB.EDU.España.
- Kreps, Gary (1995). La comunicación en las organizaciones. Capitulo 3 y 4. Addison - wesley Iberoamericana. USA.
- León, P. (2018). Comunicación interna y su relación con el trabajo en equipo en la Municipalidad de San Antonio. ( Tesis para obtener el grado de maestria en gestión pública).Univesidad Cesar Vallejo. Perú.
- López, D. (2006). El conocimiento y la comunicación: Dos pilares fundamentales de la organización en la sociedad de la información. Bogota - Colombia.
- López, P.(2004). Población muestra y muestreo. Punto Cero. Colombia

- Mallarino, C.(2004). Desarrollo social y bienestar. UNAS. Ecuador
- Martínez, J, y Sánchez, D. (2017). Cómo alcanzó Costa Rica la incorporación social y laboral; San José. España.
- Martínez, M, y Arias, N (2016). Fortalecimiento de la comunicación organizacional entre docentes y directivos en el colegio Brasilea Bosa. Bogotá. Colombia
- Miranda, B. (2018). Trabajo en equipo y comunicación organizacional interna en el compromiso organizacional de los docentes de la Universidad Enrique Guzmán y Valle. Lima.
- Montoya, P. (2016). Satisfacción laboral y su relación con el clima organizacional de funcionarios de una universidad estatal de Chile. Ciencia y Trabajo.Chile.
- Nestares, S. (2019). Comunicación organizacional y trabajo en equipo del personal de la Municipalidad Distrital de Viques.( Tesis para optar el título de licenciado en administracion ). Universidad José Fustino Sánchez Carrión. Perú.
- Obando, E.(2014). La comunicación organizacional para la gestión política y su incidencia en el Ministerio de coordinación de la política y gobiernos autónomos descentralizados.( tesis optar el título de magister en comunicación organizacional pública, privada y no gubernamental). Universidad Central del Ecuador.
- Orozco, J. (2016). Estrategias de la comunicación interna y su incidencia en el desarrollo institucional. Riobamba- Ecuador.
- Padilla, C. (1999). La comunicación: Un punto de vista organizacional. México: Trillas.
- Pérez, M. (2018). Comunicación, mercadeo integrado. Argentina.
- Ricón, Y. y Sambrano, E. (2000). Equipos de trabajo virtual: Los beneficios del trabajo compartido a distancia. Negotium.
- Robbins, S y Coulter. (2003). Administración. México.
- Robles, M y Huerta, P. (2014). Comunicación organizacional y trabajo en equipo en docentes de la Instituciones Educativas Estatales del nivel primaria. Huacho.
- Rodas, E. (2017).Comunicación organizacional y trabajo en equipo realizado con colaboradores de empresa dedicada a eventos y convenciones de Quetzaltenango

- Guatemala en el año 2017. (Tesis para optar el título de psicología industrial).Universidad Rafael Landívar. Guatemala.

Rodriguez, I. (2005). Teorías de la comunicación organizacional. Gestopolis. Perú.

Roncal, E, y Salazar, N. (2018). Relación entre la comunicación organizacional y la satisfacción laboral en cuatro I.EE secundarias públicas.( Tesis para optar el grado de maestría en gestión de la educación).Univesidad Privada Antonio Guillermo Urrelo. Cajamarca- Perú.

Sánchez, J. (2012). Los métodos de investigación. Madrid.

Sagredo, A. (2016). Comunicación organizacional como dimensión necesaria para medir el clima en las organizaciones en salud pública. Barcelona.

Torres, J. (2012). Las tres dimensiones de la comunicación organizacional de hoy. Endomarketing.España

Vélez, C. (2013). Cultura corporativa: Un factor clave en el proceso de adquisición organizacional. Madrid.

Zurita, L (2017). Comunicación organizacional y el trabajo en equipo del área administrativa del Instituto Cultural de Idiomas. Lima-Perú

### **Referencias electrónicas .**

Acosta, J.M (2011). Trabajo en equipo. ESIC; recuperado el 12 octubre 2012

<http://repositorio.unas.edu.pe/bitstream/handle/ESIC/1486/sequence=1&isAllowed>.

Económica, E (2019). Comunicación organizacional.Enciclopedia Económica; recuperado el 26 de noviembre 2019, de

<https://enciclopediaeconomica.com/comunicacion-organizacional/>

Briseño, G. (2019) : "Comunicación organizacional". Euston; recuperado el 25 de noviembre del 2019, de <https://www.euston96.com/comunicacion-organizacional/>

Fernández, M. (1997). La comunicación en las organizaciones. Gestiópolis, recuperado el 12 de febrero del 2005 de <https://www.gestiopolis.com/teorias-comunicacion-organizacional/>



Goldhaber, F. (1994). Comunicación organizacional. Blogger; recuperado el 8 de octubre del 2013, de <http://lacomuorg.blogspot.com/2013/10/definicion.html>

## **ANEXOS**

**Anexo A. Matriz de consistencia.**

| Problema   | Objetivos   | Hipótesis  | Variables e indicadores                |   |                                |   |                                |
|--|---|--|--|---|--------------------------------|---|--------------------------------|
| <p><b>Problema General:</b><br/>¿Qué relación existe entre la comunicación organizacional y el trabajo en equipo en la Municipalidad distrital de Gregorio Pita, ¿San Marcos 2019?</p> <p><b>Problemas Específicos:</b><br/>¿Qué relación existe entre la comunicación organizacional en la dimensión de la esfera estratégica y el trabajo en equipo en la Municipalidad distrital de Gregorio Pita – ¿San Marcos 2019?</p> <p>¿Qué relación existe entre la comunicación organizacional en la dimensión de la esfera afectiva en la Municipalidad distrital de Gregorio Pita – San Marcos 2019?</p> <p>¿Qué relación existe entre la comunicación organizacional en la esfera informativa en la municipalidad de Gregorio Pita-San ¿Marcos 2019?</p> | <p><b>Objetivo general:</b><br/>Determinar la relación que existe entre la comunicación organizacional y el trabajo en equipo en la Municipalidad distrital de Gregorio Pita – San Marcos 2019</p> <p><b>Objetivos específicos:</b><br/>Determinar la relación que existe Entre la comunicación organizacional en la dimensión de la esfera estratégica y el trabajo en equipo en la Municipalidad Distrital de Gregorio Pita –San Marcos 2019.</p> <p>Determinar la relación que existe entre la comunicación organizacional en la dimensión de la esfera afectiva y el trabajo en equipo en la municipalidad Distrital de Gregorio Pita –San Marcos 2019.</p> <p>Determinar la relación que existe entre la comunicación organizacional en la dimensión de la esfera informativa y el trabajo en equipo en la Municipalidad Distrital de Gregorio Pita –San Marcos 2019</p> | <p><b>Hipótesis General</b><br/>Existe relación directa y significativa entre la comunicación organizacional y el trabajo en equipo en la Municipalidad Distrital de Gregorio Pita – San Marcos en el año 2019.</p> <p><b>Hipótesis Especificas</b> Existe relación directa y significativa entre la comunicación organizacional en la dimensión de la esfera estratégica y el trabajo en equipo en la Municipalidad Distrital de Gregorio Pita – San Marcos en el año 2019.</p> <p>Existe relación directa y significativa entre la comunicación organizacional en la dimensión de la esfera afectiva y el trabajo en equipo en la Municipalidad Distrital de Gregorio Pita – San Marcos en el año 2019</p> <p>Existe relación directa y significativa entre la comunicación organizacional en la dimensión de la esfera informativa y el trabajo en equipo en la Municipalidad Distrital de Gregorio Pita – San Marcos en el año 2019.</p> | Variable 1 Comunicación organizacional |   |                                |   |                                |
|  |   |  | Dimensiones                            | Indicadores   | Ítems                          | Escala de medición  | Niveles o rangos               |
|  |   |  | Esfera estratégica                     | Cultura corporativa<br>Participación<br>Incorporación   | 1,2,3,4,5,6                    | <p><b>Escala:</b><br/>Nunca;<br/>Casi nunca;<br/>Algunas veces;<br/>La mayoría de veces;<br/>Siempre.</p> | <p>Bajo<br/>Medio<br/>Alto</p> |
|  |   |  | Esfera afectiva                        | Bienestar y desarrollo<br>Promoción y liderazgo<br>Capacitación   | 7,8,9,10,11                    |   |                                |
|  |   |  | Esfera informativa                     | Valores y políticas<br>Procesos<br>Normatividad   | 12,13,14,15,16,<br>17,18,19,20 |   |                                |
|  |   |  | Variable 2 Trabajo en equipo           |   |                                |   |                                |
|  |   |  | Dimensiones                            | Indicadores   | Ítems                          | Escala de valores   | Niveles o rangos               |
|  |   |  | Propósito                              | Resolución de problemas.<br>Presentación de sugerencias<br>Discusión de innovaciones<br>Evaluación de procesos. | 1,2,3,4,5,6,7                  | <p><b>Escala:</b><br/>Nunca;<br/>Casi nunca;<br/>Algunas veces;<br/>La mayoría de veces;<br/>Siempre</p>  | <p>Bajo<br/>Medio<br/>Alto</p> |
|  |   |  | Tipos                                  | Funcional<br>Virtual<br>Auto dirigido   | 8,9,10,11,12,13,<br>14         |   |                                |
|  |   |  | Duración                               | Permanente<br>Temporal<br>Variable  | 15,16,17,18,19,<br>20          |   |                                |

Anexo B. Instrumento de investigación

**UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONIO GUILLERMO URRELO**  
**FACULTAD: CIENCIAS EMPRESARIALES Y ADMINISTRATIVAS.**  
**CARRERA: ADMINISTRACION DE EMPRESAS.**

CUESTIONARIO DE ENCUESTA PARA MEDIR LA COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL  
EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE GREGORIO  
PITA, SAN MARCOS.

**A. Presentación:**

Estimado (a) colaborador, el presente cuestionario forma parte de una investigación que tiene por finalidad conocer la opinión de la \_\_\_\_\_ y de \_\_\_\_\_ que manifiesta el personal administrativo que labora en la Municipalidad Distrital de Gregorio Pita, San Marcos, mediante una encuesta.

**B. Datos Generales**

Área \_\_\_\_\_

Cargo: \_\_\_\_\_

**C. Indicaciones**

Lea cada pregunta con mucha atención.

Luego, resuelva cada pregunta y marca con X la respuesta correcta.

Si lo necesitas, puedes volver a leer la pregunta.

Solo debes marcar una respuesta por cada pregunta.

La escala de llenado es la siguiente:

|                                     |   |  |
|-------------------------------------|---|--|
| Siempre                             | 5 |  |
| La mayoría de veces sí.             | 4 |  |
| Algunas veces sí, algunas veces no. | 3 |  |
| La mayoría de veces no.             | 2 |  |
| Nunca                               | 1 |  |

|          | <b>Comunicación organizacional</b>   | <b>1</b> | <b>2</b> | <b>3</b> | <b>4</b> | <b>5</b> |
|----------|--|----------|----------|----------|----------|----------|
| <b>1</b> | ¿El jefe de su área transmite los principales objetivos y planes estratégicos de la Municipalidad?               |          |          |          |          |          |
| <b>2</b> | ¿Su supervisor le hace sentir la suficiente confianza y autonomía para lidiar los problemas de la Municipalidad? |          |          |          |          |          |
| <b>3</b> | ¿Tiene toda la información precisa para realizar de manera adecuada su trabajo dentro de la institución?         |          |          |          |          |          |
| <b>4</b> | ¿Existe unión y conexión entre sus compañeros de trabajo para realizar las labores institucionales?              |          |          |          |          |          |
| <b>5</b> | ¿La Municipalidad le permite opinar y aportar ideas?   |          |          |          |          |          |

|           |   |  |  |  |  |  |
|-----------|---|--|--|--|--|--|
| <b>6</b>  | ¿La Municipalidad le proporciona la información necesaria al implementar nuevos mecanismos administrativos?   |  |  |  |  |  |
| <b>7</b>  | ¿Considera que en su trabajo cuenta con seguridad y bienestar?  |  |  |  |  |  |
| <b>8</b>  | ¿Su jefe le brinda retroalimentación sobre las tareas que le asigna?  |  |  |  |  |  |
| <b>9</b>  | ¿Considera usted que al trabajar en equipo con su jefe y compañeros obtiene mejores resultados?   |  |  |  |  |  |
| <b>10</b> | ¿La organización ofrece programas de capacitación para desarrollar bien sus actividades?  |  |  |  |  |  |
| <b>11</b> | ¿Tiene usted la habilidad de fomentar el liderazgo y de influir en demás aportando nuevos conocimientos?  |  |  |  |  |  |
| <b>12</b> | ¿existe algún incentivo hacia los trabajadores por el cumplimiento de la normatividad institucional?  |  |  |  |  |  |
| <b>13</b> | ¿Su jefe inmediato promueve una cultura de prevención de riesgos a través de acciones de capacitación del personal?   |  |  |  |  |  |
| <b>14</b> | ¿Existe un diálogo abierto para los reclamos de la población?   |  |  |  |  |  |
| <b>15</b> | ¿El personal que lidera la institución hace conocer los objetivos generales, las atribuciones y los principales procesos y proyectos a cargo de la unidad administrativa? |  |  |  |  |  |
| <b>16</b> | ¿Conoce usted las políticas y valores que promuevan y regulen el desarrollo de la institución?  |  |  |  |  |  |
| <b>17</b> | ¿Se supervisa los procesos de las actividades dentro de la organización para proponer mejoras?  |  |  |  |  |  |
| <b>18</b> | ¿Los colaboradores respetan los horarios de trabajo establecidos por la Municipalidad?  |  |  |  |  |  |
| <b>19</b> | ¿La institución cuenta con un plan de contingencia para prevenir riesgos de los principales proyectos?  |  |  |  |  |  |
| <b>20</b> | ¿La institución cuenta con una guía de procesos para ejecutar los diferentes proyectos?   |  |  |  |  |  |

UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONIO GUILLERMO URRELO FACULTAD:  
 CIENCIAS EMPRESARIALES Y ADMINISTRATIVAS. CARRERA:  
 ADMINISTRACION DE EMPRESAS.

CUESTIONARIO DE ENCUESTA PARA MEDIR EL TRABAJO EN EQUIPO EN LA  
 MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE GREGORIO PITA, SAN MARCOS

**A. Presentación:**

Estimado (a) colaborador, el presente cuestionario forma parte de una investigación que tiene por finalidad conocer la opinión de la \_\_\_\_\_ y de \_\_\_\_\_ que manifiesta el personal administrativo que labora en la Municipalidad Distrital de Gregorio Pita, Sana Marcos, mediante una encuesta.

**B. Datos Generales**

**Área:** \_\_\_\_\_

**Cargo:** \_\_\_\_\_

**C. Indicaciones**

Lea cada pregunta con mucha atención.

Luego, resuelve cada pregunta y marca con X la respuesta correcta.

Si lo necesitas, puedes volver a leer la pregunta.

Solo debes marcar una respuesta por cada pregunta.

La escala de llenado es la siguiente:

|                                     |   |
|-------------------------------------|---|
| Siempre                             | 5 |
| La mayoría de veces sí.             | 4 |
| Algunas veces sí, algunas veces no. | 3 |
| La mayoría de veces no.             | 2 |
| Nunca                               | 1 |

| <b>Trabajo en Equipo</b> |  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|--------------------------|--|---|---|---|---|---|
| <b>1</b>                 | ¿La institución está disponible de manera inmediata a facilitar la solución a los problemas que aqueja a la población? |   |   |   |   |   |
| <b>2</b>                 | ¿Las personas delegadas de las labores, están preparadas para dar solución a los problemas que se presentan?           |   |   |   |   |   |
| <b>3</b>                 | ¿Las sugerencias que presenta por algunos inconvenientes son tomados en cuenta?  |   |   |   |   |   |

|           |  |  |  |  |  |  |
|-----------|--|--|--|--|--|--|
| <b>4</b>  | ¿Tiene pensado hacer algunas innovaciones para mejorar el funcionamiento de la institución?                    |  |  |  |  |  |
| <b>5</b>  | ¿Se desarrollan planes alternativos de trabajo?  |  |  |  |  |  |
| <b>6</b>  | ¿El jefe de unidad verifica el cumplimiento de lo Planificado?   |  |  |  |  |  |
| <b>7</b>  | ¿Se aplica medidas correctivas en caso de ser necesario?   |  |  |  |  |  |
| <b>8</b>  | ¿Usted es comunicado de manera oportuna sobre los trabajos que tiene que realizar?                             |  |  |  |  |  |
| <b>9</b>  | ¿La información que requiere usted le brindan de manera oral, física o de forma virtual?                       |  |  |  |  |  |
| <b>10</b> | ¿Usted toma siempre la iniciativa para realizar su trabajo?  |  |  |  |  |  |
| <b>11</b> | ¿Usted siempre tiene la iniciativa para establecer una buena comunicación y generar un buen desempeño laboral? |  |  |  |  |  |
| <b>12</b> | ¿La comunicación entre los integrantes del equipo es abierta y honesta?  |  |  |  |  |  |
| <b>13</b> | ¿Tienen acceso fácil a toda la información que necesitan para completar su tarea asignada?                     |  |  |  |  |  |
| <b>14</b> | ¿Su jefe inmediato le ofrece alguna plataforma virtual para mejorar su trabajo?                                |  |  |  |  |  |
| <b>15</b> | ¿el líder permanentemente propicia un clima de trabajo agradable sin olvidar los objetivos del equipo?         |  |  |  |  |  |
| <b>16</b> | ¿existen desacuerdos entre los miembros del equipo que afecte el cumplimiento de los objetivos?                |  |  |  |  |  |
| <b>17</b> | ¿Normalmente cuentan con todas las herramientas y equipos necesarios para hacer efectiva su tarea?             |  |  |  |  |  |
| <b>18</b> | ¿Usted cuando asume su trabajo, cumple con sus responsabilidades?  |  |  |  |  |  |
| <b>19</b> | ¿Busca activamente y comunica las necesidades de la población a sus jefes?                                     |  |  |  |  |  |
| <b>20</b> | ¿Cumple con todas las tareas de su trabajo a tiempo?   |  |  |  |  |  |
|           |  |  |  |  |  |  |

**Anexo C. Informe de validación del instrumento**

**INFORME: JUICIO DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN PARA MEDIR LA COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL**  
**TÍTULO: LA RELACIÓN DE LA COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL Y EL TRABAJO EN EQUIPO EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE GREGORIO PITA, SAN MARCOS 2019**

AUTOR DEL INSTRUMENTO: René Abanto Salas e Isela Tamay Acuña

**I. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

| Indicadores        | Criterios  | Deficiente<br>0-20 |    |    |    | Regular<br>21-40 |    |    |    | Bueno<br>41-60 |    |    |    | Muy bueno<br>61-80 |    |    |    | Excelente<br>81-100 |    |    |     |
|--------------------|--|--------------------|----|----|----|------------------|----|----|----|----------------|----|----|----|--------------------|----|----|----|---------------------|----|----|-----|
|                    |  | 0                  | 6  | 11 | 16 | 21               | 26 | 31 | 36 | 41             | 46 | 51 | 56 | 61                 | 66 | 71 | 76 | 81                  | 86 | 91 | 96  |
|                    |  | 5                  | 10 | 15 | 20 | 25               | 30 | 35 | 40 | 45             | 50 | 55 | 60 | 65                 | 70 | 75 | 80 | 85                  | 90 | 95 | 100 |
| 1. Claridad        | Esta formulado con lenguaje apropiado                                    |                    |    |    |    |                  |    |    |    |                |    |    |    |                    |    |    | 80 |                     |    |    |     |
| 2. Objetividad     | Esta expresado en directivas observables                                 |                    |    |    |    |                  |    |    |    |                |    |    |    |                    |    |    |    | 82                  |    |    |     |
| 3. Actualidad      | Adecuado al nuevo enfoque administrativo                                 |                    |    |    |    |                  |    |    |    |                |    |    |    |                    |    |    |    | 83                  |    |    |     |
| 4. Organización    | Contiene una estructura lógica   |                    |    |    |    |                  |    |    |    |                |    |    |    |                    |    |    |    | 85                  |    |    |     |
| 5. Suficiencia     | Comprende los elementos en cantidad y calidad                            |                    |    |    |    |                  |    |    |    |                |    |    |    |                    |    | 80 |    |                     |    |    |     |
| 6. Intencionalidad | Adecuado para aplicar los contenidos del uso de un programa de inducción |                    |    |    |    |                  |    |    |    |                |    |    |    |                    |    |    |    | 82                  |    |    |     |
| 7. Consistencia    | Basado en aspectos teóricos-científicos de las variables de estudio      |                    |    |    |    |                  |    |    |    |                |    |    |    |                    |    | 80 |    |                     |    |    |     |
| 8. Coherencia      | Establece coherencia entre las variables y los indicadores               |                    |    |    |    |                  |    |    |    |                |    |    |    |                    |    |    |    | 83                  |    |    |     |
| 9. Metodología     | La estrategia responde a los objetivos                                   |                    |    |    |    |                  |    |    |    |                |    |    |    |                    |    |    |    | 81                  |    |    |     |
| 10. Pertinencia    | Es útil y adecuado para la investigación.                                |                    |    |    |    |                  |    |    |    |                |    |    |    |                    |    |    |    | 82                  |    |    |     |

- II. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: **APLICABLE**
- III. PROMEDIO DE VALORACIÓN: **81.8**

Lugar y fecha: Cajamarca, octubre del 2019

  
**Firma del Experto Informante**

Apellidos y nombres: **ROMERO CARREA, ALDO JESÚS**  
 DNI N° **26689491**



**INFORME: JUICIO DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN PARA MEDIR EL TRABAJO EN EQUIPO**  
**TÍTULO: LA RELACIÓN DE LA COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL Y EL TRABAJO EN EQUIPO EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE GREGORIO PITA, SAN MARCOS 2019**

AUTOR DEL INSTRUMENTO: René Abanto Salas e Isela Tamay Acuña

I. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

| Indicadores        | Criterios   | Deficiente<br>0-20 |    |    |    | Regular<br>21-40 |    |    |    | Bueno<br>41-60 |    |    |    | Muy bueno<br>61-80 |    |    |    | Excelente<br>81-100 |    |    |     |
|--------------------|---|--------------------|----|----|----|------------------|----|----|----|----------------|----|----|----|--------------------|----|----|----|---------------------|----|----|-----|
|                    |   | 0                  | 6  | 11 | 16 | 21               | 26 | 31 | 36 | 41             | 46 | 51 | 56 | 61                 | 66 | 71 | 76 | 81                  | 86 | 91 | 96  |
|                    |   | 5                  | 10 | 15 | 20 | 25               | 30 | 35 | 40 | 45             | 50 | 55 | 60 | 65                 | 70 | 75 | 80 | 85                  | 90 | 95 | 100 |
| 1. Claridad        | Esta formulado con lenguaje apropiado                               |                    |    |    |    |                  |    |    |    |                |    |    |    |                    |    |    |    |                     |    |    |     |
| 2. Objetividad     | Esta expresado en directivas observables                            |                    |    |    |    |                  |    |    |    |                |    |    |    |                    |    |    |    |                     |    |    |     |
| 3. Actualidad      | Adecuado al nuevo enfoque administrativo                            |                    |    |    |    |                  |    |    |    |                |    |    |    |                    |    |    |    |                     |    |    |     |
| 4. Organización    | Contiene una estructura lógica                                      |                    |    |    |    |                  |    |    |    |                |    |    |    |                    |    |    |    |                     |    |    |     |
| 5. Suficiencia     | Comprende los elementos en cantidad y calidad                       |                    |    |    |    |                  |    |    |    |                |    |    |    |                    |    |    |    |                     |    |    |     |
| 6. Intencionalidad | Adecuado para valorar los aspectos de estudio.                      |                    |    |    |    |                  |    |    |    |                |    |    |    |                    |    |    |    |                     |    |    |     |
| 7. Consistencia    | Basado en aspectos teóricos-científicos de las variables de estudio |                    |    |    |    |                  |    |    |    |                |    |    |    |                    |    |    |    |                     |    |    |     |
| 8. Coherencia      | Establece coherencia entre las variables y los indicadores          |                    |    |    |    |                  |    |    |    |                |    |    |    |                    |    |    |    |                     |    |    |     |
| 9. Metodología     | La estrategia responde a los objetivos                              |                    |    |    |    |                  |    |    |    |                |    |    |    |                    |    |    |    |                     |    |    |     |
| 10. Pertinencia    | Es útil y adecuado para la investigación.                           |                    |    |    |    |                  |    |    |    |                |    |    |    |                    |    |    |    |                     |    |    |     |

I. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: **APLICABLE**

II. PROMEDIO DE VALORACIÓN: **81.4**

  
 Firma del Experto Informante

Lugar y fecha: Cajamarca, octubre del 2019

Apellidos y nombres: **ROMERO CORREA ALDO JESÚS**

DNI N°: **26689491**

**INFORME: JUICIO DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN PARA MEDIR LA COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL**  
**TÍTULO: LA RELACIÓN DE LA COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL Y EL TRABAJO EN EQUIPO EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE GREGORIO PITA, SAN MARCOS 2019**

AUTOR DEL INSTRUMENTO: René Abanto Salas e Isela Tamay Acuña

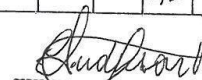
**I. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

| Indicadores        | Criterios  | Deficiente<br>0-20 |    |    |    | Regular<br>21-40 |    |    |    | Bueno<br>41-60 |    |    |    | Muy bueno<br>61-80 |    |    |    | Excelente<br>81-100 |    |    |     |
|--------------------|--|--------------------|----|----|----|------------------|----|----|----|----------------|----|----|----|--------------------|----|----|----|---------------------|----|----|-----|
|                    |  | 0                  | 6  | 11 | 16 | 21               | 26 | 31 | 36 | 41             | 46 | 51 | 56 | 61                 | 66 | 71 | 76 | 81                  | 86 | 91 | 96  |
|                    |  | 5                  | 10 | 15 | 20 | 25               | 30 | 35 | 40 | 45             | 50 | 55 | 60 | 65                 | 70 | 75 | 80 | 85                  | 90 | 95 | 100 |
| 1. Claridad        | Esta formulado con lenguaje apropiado                                    |                    |    |    |    |                  |    |    |    |                |    |    |    |                    |    |    |    |                     |    |    |     |
| 2. Objetividad     | Esta expresado en directivas observables                                 |                    |    |    |    |                  |    |    |    |                |    | 55 |    |                    |    |    |    |                     |    |    |     |
| 3. Actualidad      | Adecuado al nuevo enfoque administrativo                                 |                    |    |    |    |                  |    |    |    |                |    |    | 60 |                    |    |    |    |                     |    |    |     |
| 4. Organización    | Contiene una estructura lógica   |                    |    |    |    |                  |    |    |    |                |    | 55 |    |                    |    |    |    |                     |    |    |     |
| 5. Suficiencia     | Comprende los elementos en cantidad y calidad                            |                    |    |    |    |                  |    |    |    |                |    | 55 |    |                    |    |    |    |                     |    |    |     |
| 6. Intencionalidad | Adecuado para aplicar los contenidos del uso de un programa de inducción |                    |    |    |    |                  |    |    |    |                |    |    | 60 |                    |    |    |    |                     |    |    |     |
| 7. Consistencia    | Basado en aspectos teóricos-científicos de las variables de estudio      |                    |    |    |    |                  |    |    |    |                |    |    |    | 60                 |    |    |    |                     |    |    |     |
| 8. Coherencia      | Establece coherencia entre las variables y los indicadores               |                    |    |    |    |                  |    |    |    |                |    |    |    | 65                 |    |    |    |                     |    |    |     |
| 9. Metodología     | La estrategia responde a los objetivos                                   |                    |    |    |    |                  |    |    |    |                |    |    |    | 65                 |    |    |    |                     |    |    |     |
| 10. Pertinencia    | Es útil y adecuado para la investigación.                                |                    |    |    |    |                  |    |    |    |                |    |    |    |                    | 75 |    |    |                     |    |    |     |
|                    |  |                    |    |    |    |                  |    |    |    |                |    |    |    |                    | 75 |    |    |                     |    |    |     |

II. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: *APLICABLE*

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN: *62.5*

Lugar y fecha: Cajamarca, octubre del 2019



*Dr. Carlos Anderson Puyeri*

*Docente - Investigador*

Firma del Experto Informante

Apellidos y nombres: *Anderson Puyeri Carlos*

DNI N° *46498130*

**INFORME: JUICIO DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN PARA MEDIR EL TRABAJO EN EQUIPO**  
**TÍTULO: LA RELACIÓN DE LA COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL Y EL TRABAJO EN EQUIPO EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE GREGORIO PITA, SAN MARCOS 2019**

AUTOR DEL INSTRUMENTO: René Abanto Salas e Isela Tamay Acuña

**I. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

| Indicadores        | Criterios   | Deficiente<br>0-20 |    |    |    | Regular<br>21-40 |    |    |    | Bueno<br>41-60 |    |    |    | Muy bueno<br>61-80 |    |    |    | Excelente<br>81-100 |    |    |     |
|--------------------|---|--------------------|----|----|----|------------------|----|----|----|----------------|----|----|----|--------------------|----|----|----|---------------------|----|----|-----|
|                    |   | 0                  | 6  | 11 | 16 | 21               | 26 | 31 | 36 | 41             | 46 | 51 | 56 | 61                 | 66 | 71 | 76 | 81                  | 86 | 91 | 96  |
|                    |   | 5                  | 10 | 15 | 20 | 25               | 30 | 35 | 40 | 45             | 50 | 55 | 60 | 65                 | 70 | 75 | 80 | 85                  | 90 | 95 | 100 |
| 1. Claridad        | Esta formulado con lenguaje apropiado                               |                    |    |    |    |                  |    |    |    |                |    |    |    |                    |    |    |    |                     |    |    |     |
| 2. Objetividad     | Esta expresado en directivas observables                            |                    |    |    |    |                  |    |    |    |                |    | 60 |    |                    |    |    |    |                     |    |    |     |
| 3. Actualidad      | Adecuado al nuevo enfoque administrativo                            |                    |    |    |    |                  |    |    |    |                |    |    | 65 |                    |    |    |    |                     |    |    |     |
| 4. Organización    | Contiene una estructura lógica                                      |                    |    |    |    |                  |    |    |    |                |    |    | 65 |                    |    |    |    |                     |    |    |     |
| 5. Suficiencia     | Comprende los elementos en cantidad y calidad                       |                    |    |    |    |                  |    |    |    |                |    |    |    | 70                 |    |    |    |                     |    |    |     |
| 6. Intencionalidad | Adecuado para valorar los aspectos de estudio.                      |                    |    |    |    |                  |    |    |    |                |    | 60 |    |                    |    |    |    |                     |    |    |     |
| 7. Consistencia    | Basado en aspectos teóricos-científicos de las variables de estudio |                    |    |    |    |                  |    |    |    |                |    | 60 |    |                    |    |    |    |                     |    |    |     |
| 8. Coherencia      | Establece coherencia entre las variables y los indicadores          |                    |    |    |    |                  |    |    |    |                |    |    |    |                    | 75 |    |    |                     |    |    |     |
| 9. Metodología     | La estrategia responde a los objetivos                              |                    |    |    |    |                  |    |    |    |                |    |    |    |                    | 70 |    |    |                     |    |    |     |
| 10. Pertinencia    | Es útil y adecuado para la investigación.                           |                    |    |    |    |                  |    |    |    |                |    |    |    |                    | 70 |    |    |                     |    |    |     |

- I. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: *APLICABLE*  
 II. PROMEDIO DE VALORACIÓN: *66.5*

Lugar y fecha: Cajamarca, octubre del 2019

*Dr. Carlos Anderson Puyén*  
 Dr. Carlos Anderson Puyén  
 Docente Investigador  
 Firma del Experto Informante

Apellidos y nombres: *Anderson Puyén, Carlos*

DNI N° *16498150*

**INFORME: JUICIO DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN PARA MEDIR LA COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL**  
 TÍTULO: LA RELACIÓN DE LA COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL Y EL TRABAJO EN EQUIPO EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE GREGORIO PITA, SAN MARCOS 2019.

AUTOR DEL INSTRUMENTO: René Abanto Salas e Isela Tamay Acuña

**I. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

| Indicadores        | Criterios  | Deficiente<br>0-20 |    |    |    | Regular<br>21-40 |    |    |    | Bueno<br>41-60 |    |    |    | Muy bueno<br>61-80 |    |    |    | Excelente<br>81-100 |    |    |     |
|--------------------|--|--------------------|----|----|----|------------------|----|----|----|----------------|----|----|----|--------------------|----|----|----|---------------------|----|----|-----|
|                    |  | 0                  | 6  | 11 | 16 | 21               | 26 | 31 | 36 | 41             | 46 | 51 | 56 | 61                 | 66 | 71 | 76 | 81                  | 86 | 91 | 96  |
|                    |  | 5                  | 10 | 15 | 20 | 25               | 30 | 35 | 40 | 45             | 50 | 55 | 60 | 65                 | 70 | 75 | 80 | 85                  | 90 | 95 | 100 |
| 1. Claridad        | Esta formulado con lenguaje apropiado                                    |                    |    |    |    |                  |    |    |    |                |    |    |    |                    |    |    |    |                     |    |    |     |
| 2. Objetividad     | Esta expresado en directivas observables                                 |                    |    |    |    |                  |    |    |    |                |    |    |    | 65                 |    |    |    |                     |    |    |     |
| 3. Actualidad      | Adecuado al nuevo enfoque administrativo                                 |                    |    |    |    |                  |    |    |    |                |    | 55 |    |                    |    |    |    |                     |    |    |     |
| 4. Organización    | Contiene una estructura lógica   |                    |    |    |    |                  |    |    |    |                |    |    | 60 |                    |    |    |    |                     |    |    |     |
| 5. Suficiencia     | Comprende los elementos en cantidad y calidad                            |                    |    |    |    |                  |    |    |    |                |    |    |    | 65                 |    |    |    |                     |    |    |     |
| 6. Intencionalidad | Adecuado para aplicar los contenidos del uso de un programa de inducción |                    |    |    |    |                  |    |    |    |                |    |    |    |                    |    | 66 |    |                     |    |    |     |
| 7. Consistencia    | Basado en aspectos teóricos-científicos de las variables de estudio      |                    |    |    |    |                  |    |    |    |                |    |    | 60 |                    |    |    |    |                     |    |    |     |
| 8. Coherencia      | Establece coherencia entre las variables y los indicadores               |                    |    |    |    |                  |    |    |    |                |    |    |    |                    |    | 75 |    |                     |    |    |     |
| 9. Metodología     | La estrategia responde a los objetivos                                   |                    |    |    |    |                  |    |    |    |                |    |    | 60 |                    |    |    |    |                     |    |    |     |
| 10. Pertinencia    | Es útil y adecuado para la investigación.                                |                    |    |    |    |                  |    |    |    |                |    |    |    |                    |    | 75 |    |                     |    |    |     |

- II. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: APLICABLE
- III. PROMEDIO DE VALORACIÓN:  $636 \div 10 = 63.6$  (Muy BUENO)

Lugar y fecha: Cajamarca, octubre del 2019

  
 Firma del Experto Informante  
 Apellidos y nombres: Mg. SMALL RUIZ LUCIA  
 DNI N° 04229338

**INFORME: JUICIO DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN PARA MEDIR EL TRABAJO EN EQUIPO**  
**TÍTULO: LA RELACIÓN DE LA COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL Y EL TRABAJO EN EQUIPO EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE GREGORIO PITA, SAN MARCOS 2019**

AUTOR DEL INSTRUMENTO: René Abanto Salas e Isela Tamay Acuña

I. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

| Indicadores        | Criterios   | Deficiente<br>0-20 |    |    |    | Regular<br>21-40 |    |    |    | Bueno<br>41-60 |    |    |    | Muy bueno<br>61-80 |    |    |    | Excelente<br>81-100 |    |    |     |
|--------------------|---|--------------------|----|----|----|------------------|----|----|----|----------------|----|----|----|--------------------|----|----|----|---------------------|----|----|-----|
|                    |   | 0                  | 6  | 11 | 16 | 21               | 26 | 31 | 36 | 41             | 46 | 51 | 56 | 61                 | 66 | 71 | 76 | 81                  | 86 | 91 | 96  |
|                    |   | 5                  | 10 | 15 | 20 | 25               | 30 | 35 | 40 | 45             | 50 | 55 | 60 | 65                 | 70 | 75 | 80 | 85                  | 90 | 95 | 100 |
| 1. Claridad        | Esta formulado con lenguaje apropiado                               |                    |    |    |    |                  |    |    |    |                |    |    |    |                    |    |    |    |                     |    |    |     |
| 2. Objetividad     | Esta expresado en directivas observables                            |                    |    |    |    |                  |    |    |    |                |    |    |    |                    | 66 |    |    |                     |    |    |     |
| 3. Actualidad      | Adecuado al nuevo enfoque administrativo                            |                    |    |    |    |                  |    |    |    |                |    |    |    | 65                 |    |    |    |                     |    |    |     |
| 4. Organización    | Contiene una estructura lógica                                      |                    |    |    |    |                  |    |    |    | 50             |    |    |    |                    |    |    |    |                     |    |    |     |
| 5. Suficiencia     | Comprende los elementos en cantidad y calidad                       |                    |    |    |    |                  |    |    |    |                |    | 60 |    |                    |    |    |    |                     |    |    |     |
| 6. Intencionalidad | Adecuado para valorar los aspectos de estudio.                      |                    |    |    |    |                  |    |    |    |                |    |    |    |                    |    |    |    |                     |    |    |     |
| 7. Consistencia    | Basado en aspectos teóricos-científicos de las variables de estudio |                    |    |    |    |                  |    |    |    |                |    |    |    |                    |    | 76 |    |                     |    |    |     |
| 8. Coherencia      | Establece coherencia entre las variables y los indicadores          |                    |    |    |    |                  |    |    |    |                |    | 55 |    |                    |    |    |    |                     |    |    |     |
| 9. Metodología     | La estrategia responde a los objetivos                              |                    |    |    |    |                  |    |    |    |                |    |    |    |                    |    | 75 |    |                     |    |    |     |
| 10. Pertinencia    | Es útil y adecuado para la investigación.                           |                    |    |    |    |                  |    |    |    |                |    |    |    | 65                 |    |    |    |                     |    |    |     |
|                    |   |                    |    |    |    |                  |    |    |    |                |    |    |    |                    |    | 76 |    |                     |    |    |     |

- I. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: **APLICABLE**  
 II. PROMEDIO DE VALORACIÓN:  $643 \div 10 = 64.30$  (Muy BUENO)

Lugar y fecha: Cajamarca, octubre del 2019

  
 Firma del Experto Informante  
 Apellidos y nombres: M<sup>g</sup>. SMAU Ruiz, Lucía  
 DNI N°: 07229338

**Anexo D. Solicitud para aplicar el instrumento**

**"AÑO DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y LA IMPUNIDAD"**

**SOLICITA: AUTORIZACIÓN PARA APLICAR INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN (ENCUESTA).**

**SEÑOR: YANER MARIO VARGAS VARGAS.  
ALCALDE DEL DISTRITO DE GREGORIO PITA- SAN MARCOS.**


Yo, **René Abanto Salas**, identificada con DNI N°42811082, con domicilio en la A/V Independencia N° 1463, exalumna de la Facultad de Ciencias Empresariales y Administrativas, de la Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo, ante usted respetuosamente expongo:

Que, siendo un requisito indispensable realizar la aplicación del instrumento de recojo de información para el desarrollo del proyecto de investigación titulado: "Relación entre la Comunicación Organizacional y el Trabajo en Equipo en la Municipalidad Distrital de Gregorio Pita - San Marcos, 2019", para obtener el título de Licenciada en Administración de Empresas. En tal sentido, recorro a su despacho para solicitar la autorización respectiva para aplicar las encuestas a los trabajadores de su institución.

**POR LO EXPUESTO:**

Ruego a usted, acceder a mi solicitud por ser de justicia.

Paucamarca, 22 de octubre del 2019.

  
\_\_\_\_\_  
RENÉ ABANTO SALAS  
DNI N° 42811082

|  |          |
|--|----------|
| MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE GREGORIO PITA |          |
| MESA DE PARTES                           |          |
| N° Reg.:                                 | 2129     |
| N° Folios:                               | 01       |
| Fecha:                                   | 22-10-19 |
| Horas:                                   | 11:03 am |
| Firma                                    |          |

**Anexo E. Autorización para aplicar el instrumento.**



**MUNICIPALIDAD DISTRICTAL DE GREGORIO PITA**

Calle Real S/N Paucamarca

**ALCALDÍA**



“Año de la Lucha Contra la Corrupción y la Impunidad”

Gregorio Pita, 22 de octubre del 2019

**OFICIO N° 178-2019-MDGP/A.**

**SEÑORA : RENÉ ABANTO SALAS.**  
Ex Alumna de Ciencias Empresariales y Administrativas de la  
Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo - UPAGU

**ASUNTO : AUTORIZO APLICACIÓN DE ENCUESTA.**

**REFERENCIA : SOLICITUD, DE FECHA 22 DE OCTUBRE DEL 2019.**

Por medio del presente, es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez en respuesta al documento de la referencia, manifestarle que mi Despacho ha creído conveniente autorizar la aplicación de la encuesta a los trabajadores de las diferentes unidades orgánicas de mi representada, la Municipalidad Distrital de Gregorio Pita.

Sin otro particular, aprovecho la oportunidad para expresarle las muestras de mi especial consideración y estima.

Atentamente;



MUNICIPALIDAD DISTRICTAL DE  
GREGORIO PITA

*Yaner Mario Vargas Vargas*  
ALCALDE

RUC N° 20178079604  
Cel. 976006838 - 986736710

E-mail: [yanermario@gmail.com](mailto:yanermario@gmail.com)  
E-mail: [mdgp\\_paucamarca@hotmail.com](mailto:mdgp_paucamarca@hotmail.com)