

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES



**Comunicación organizacional y el trabajo en equipo en el
personal administrativo de la Municipalidad Provincial de
Zarumilla, 2024**

TESIS

Para optar el Título profesional de Licenciada en Ciencias de la
Comunicación

AUTOR:

Bach. Natalia Alburqueque Rosillo

CÓDIGO ORCID: 0009-0002-8302-6910

Tumbes, 2024

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES



**Comunicación organizacional y el trabajo en equipo en el
personal administrativo de la Municipalidad Provincial de
Zarumilla, 2024**

**Los suscritos declaramos que la tesis es original en su contenido
y forma.**

Bach. Natalia Alburquerque Rosillo (Autora)
ORCID: 0009-0002-8302-6910

Mg. Cristhiam Jacob Hidalgo Sandoval (Asesor)
ORCID: 0000-0003-4806-9907

Tumbes, 2024

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES



**Comunicación organizacional y el trabajo en equipo en el
personal administrativo de la Municipalidad Provincial de
Zarumilla, 2024**

Tesis aprobada en forma y estilo por:

Dr. Karl Vladimir Mena Farfán (Presidente)

Dr. Wilfredo Barrientos Farías (Secretario)

Mg. Cristhiam Jacob Hidalgo Sandoval (Vocal)

Tumbes, 2024

ACTA DE SUSTENTACIÓN



UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES

Año de la Recuperación y Consolidación de la Economía Peruana

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En Tumbes, a los seis días del mes de enero del dos mil veinticinco, siendo las 11:15 horas de forma presencial, se reunió el jurado calificador, designado por **RESOLUCIÓN Nº 226-2024/UNTUMBES-FACSO-D**, y conformado por el Dr. Karl Vladimir Mena Farfán, presidente; Dr. Wilfredo Barrientos Farías, secretario; Mg. Cristhiam Jacob Hidalgo Sandoval de vocal; reconociendo, además, al, como asesor, Mg. Cristhiam Jacob Hidalgo Sandoval se procedió a evaluar, calificar y deliberar la sustentación de la tesis titulada: ***COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL Y EL TRABAJO EN EQUIPO EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ZARUMILLA, 2024***, para optar el título Profesional de Ciencias de la Comunicación, presentado por la:

Br. Natalia Alburquerque Rosillo

Concluida la sustentación y absueltas las preguntas por parte de la sustentante y luego de la deliberación, el jurado, según el artículo N° 65 del Reglamento de Tesis para Pregrado y Posgrado de la Universidad Nacional de Tumbes, declara a la **Br. Natalia Alburquerque Rosillo**, aprobado, con un calificativo de dieciocho (18).

Se hace conocer a la sustentante que deberá levantar las observaciones finales hechas al final del informe de tesis, que el jurado le indica.

En consecuencia, queda apta para continuar con los trámites correspondientes a la obtención del título profesional de Licenciada en Ciencias de la Comunicación, de conformidad con lo estipulado en la Ley Universitaria N° 30220, el Estatuto, Reglamento General, Reglamento General de Grados y Títulos y Reglamento de Tesis de la Universidad Nacional de Tumbes.

Siendo las once y cuarenta y nueve minutos del mismo día, se dio por concluida la ceremonia académica, procediendo a firmar el acta en presencia del público asistente.

Tumbes, 6 de enero del 2025.

 Dr. Karl Vladimir Mena Farfán DNI N° 16727481 Código ORCID 0000-0002-0995-5300 Presidente	 Dr. Wilfredo Barrientos Benites DNI N° 06698660 Código ORCID 0000-0001-71559408 Secretario
 Mg. Cristhiam Jacob Hidalgo Sandoval DNI N° 41650620 Código ORCID 0000-0003-2754-6129 Vocal	

CC.
Jurados (03)
Asesor
Interesado

- Archivo (Decanato)

INFORME DE SIMILITUD A TRAVÉS DE SOFTWARE TURNITIN

Comunicación organizacional y el trabajo en equipo en el personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Zarumilla, 2024.




Recibo digital

Este recibo confirma que su trabajo ha sido recibido por Turnitin. A continuación podrá ver la información del recibo con respecto a su entrega.

La primera página de tus entregas se muestra abajo:

Autor de la entrega:	Natalia ALBURQUERQUE ROSILLO
Título del ejercicio:	Tesis asesoradas
Título de la entrega:	Comunicación organizacional y el trabajo en equipo en el pers...
Nombre del archivo:	Comunicación_organizacional_y_el_trabajo_en_equipo_en_el_p...
Tamaño del archivo:	506.74K
Total páginas:	63
Total de palabras:	14,881
Total de caracteres:	88,991
Fecha de entrega:	04-jul-2025 07:13p. m. (UTC-0500)
Identificador de la entrega:	2710268415

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES



Comunicación organizacional y el trabajo en equipo en el personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Zarumilla, 2024

TESIS

Para optar al Título profesional de Licenciada en Ciencias de la Comunicación

AUTOR:

Bach. Natalia Alburquerque Rosillo
CÓDIGO ORCID: 0009-0860-6300-8990

Tumbes, 2024.



Mg. Cristian Jacobo Rodríguez Rosillo
002 4192528
ORCID: 0009-0001-4864-9867

Derechos de autor 2025 Turnitin. Todos los derechos reservados.

Comunicación organizacional y el trabajo en equipo en el personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Zarumilla, 2024

por Natalia ALBURQUERQUE ROSILLO

Fecha de entrega: 04-jul-2025 07:13p.m. (UTC-0500)

Identificador de la entrega: 2710268415

Nombre del archivo:

Comunicación_organizacional_y_el_trabajo_en_equipo_en_el_personal_administrativo_de_la_Municipalidad_Provincial_de_Zarumilla_2024.docx
(506.74K)

Total de palabras: 14881

Total de caracteres: 88991



Mg. Cristian José Hidalgo Sautral
DNI 44752528

ORCID: 0000-0001-4808-9907

Comunicación organizacional y el trabajo en equipo en el personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Zarumilla, 2024

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.untumbes.edu.pe Fuente de Internet	6%
2	hdl.handle.net Fuente de Internet	4%
3	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	2%
4	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
5	repositorio.unac.edu.pe Fuente de Internet	<1%
6	Submitted to uncedu Trabajo del estudiante	<1%
7	Submitted to Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez Trabajo del estudiante	<1%
8	repositorio.unajma.edu.pe Fuente de Internet	<1%
9	repositorio.upci.edu.pe Fuente de Internet	<1%
10	Submitted to undac Trabajo del estudiante	<1%


Mg. Cristian Jacobo Hidalgo Sandoval
DOI: 44752128
ORCID: 0000-0001-4804-9907

11	servicio.bc.uc.edu.ve Fuente de Internet	<1 %
12	ve.scielo.org Fuente de Internet	<1 %
13	repositorio.unjfsc.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
14	Submitted to University of Hertfordshire Trabajo del estudiante	<1 %
15	alicia.concytec.gob.pe Fuente de Internet	<1 %
16	upc.aws.openrepository.com Fuente de Internet	<1 %
17	www.coursehero.com Fuente de Internet	<1 %
18	Submitted to Universidad Tecnologica del Peru Trabajo del estudiante	<1 %
19	repositorio.bausate.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
20	repositorio.uladech.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
21	Submitted to Universidad Cientifica del Sur Trabajo del estudiante	<1 %

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 25 words.

Excluir bibliografía

Activo


Mg. Cristian José Hidalgo Sautral
DOI: 44752528
ORCID: 0000-0001-4808-9907

DEDICATORIA

Dedico esta tesis a mi familia, por su amor incondicional, apoyo constante y confianza en mí, incluso en los momentos más desafiantes; a mis padres, Segundo Alburqueque Carrasco y Raquel Rosillo Sandoval, quienes siempre me han inspirado a seguir mis sueños y a dar lo mejor de mí en cada paso que doy; a mis hermanos, Carola Alburqueque Rosillo y Josué Alburqueque Rosillo, por su compañía, comprensión y por ser mi fuente de fortaleza.

También quiero dedicar este trabajo a todas las personas que han creído en mí y a mis amigos, cuya presencia ha sido una fuente invaluable de motivación.

Finalmente, a todas aquellas personas que, de alguna manera, han influido en mi crecimiento personal y académico, este logro es para ustedes, porque sin su apoyo y aliento no habría sido posible llegar hasta aquí.

Natalia AB

AGRADECIMIENTOS

Quiero expresar mi más sincero agradecimiento a todas las personas que, de alguna u otra manera, hicieron posible la culminación de esta tesis.

En primer lugar, agradezco profundamente a mi asesor de tesis, Christhiam Hidalgo Sandoval, por su constante apoyo, orientación, paciencia y valiosas sugerencias a lo largo de todo este proceso.

A mi familia, especialmente a mis padres, Segundo Alburqueque Carrasco y Raquel Rosillo Sandoval, por su amor incondicional, comprensión y por siempre estar a mi lado, brindándome el aliento necesario en los momentos más difíciles, su apoyo ha sido esencial para seguir adelante y alcanzar esta meta.

Finalmente, a todas las personas que de alguna forma contribuyeron a la realización de esta tesis, ya sea mediante su colaboración directa o indirecta, les agradezco profundamente.

Este logro es el resultado de un esfuerzo conjunto, y a todos ustedes les dedico este trabajo con el más sincero agradecimiento.

La autora

ÍNDICE GENERAL

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES.....	i
UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES.....	¡Error! Marcador no definido.
UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES.....	¡Error! Marcador no definido.
ACTA DE SUSTENTACIÓN	iv
INFORME DE SIMILITUD A TRAVÉS DE SOFTWARE TURNITIN	v
DEDICATORIA	ix
AGRADECIMIENTOS.....	x
ÍNDICE GENERAL.....	xi
ÍNDICE DE TABLAS.....	xiii
ÍNDICE DE FIGURAS	xiv
ÍNDICE DE ANEXOS	xiv
RESUMEN	xv
ABSTRACT.....	xvi
I. INTRODUCCIÓN.....	18
II. REVISIÓN DE LITERATURA.....	22
Bases teóricas.	22
Antecedentes.	29
III. MÉTODOS Y MATERIALES.....	33
Hipótesis de investigación.....	33
Definición y operacionalización de las variables	33
Tipo y diseño de investigación.....	34
Población, muestra y muestreo.:.....	35
Técnicas e instrumento de recojo de información.....	37

Procedimiento de recolección de datos.....	38
Métodos de análisis de los datos.	38
Validación y confiabilidad del instrumento.	39
Materiales.	40
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	41
Resultados.	41
Discusión.....	52
V. CONCLUSIONES.....	58
VI. RECOMENDACIONES	59
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	60
ANEXOS	67

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Matriz de operacionalización de las variables.....	34
Tabla 2: Distribución de la población conformada por trabajadores de la Municipalidad Provincial de Zarumilla, 2024.	35
Tabla 3: Distribución de la muestra conformada por trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Zarumilla, 2024.....	36
Tabla 4: Confiabilidad – Alfa de Cronbach	39
Tabla 5: Niveles de la variable comunicación organizacional	41
Tabla 6: Niveles de las dimensiones variable comunicación organizacional	42
Tabla 7: Niveles de la variable trabajo en equipo.	43
Tabla 8: Niveles de las dimensiones variable trabajo en equipo	45
Tabla 9: Pruebas de normalidad.....	47
Tabla 10: Correlación de las variables comunicación organizacional y trabajo en equipo	47
Tabla 11: Correlación entre comunicación ascendente y trabajo en equipo.....	48
Tabla 12: Correlación entre comunicación descendente y trabajo en equipo.....	49
Tabla 13: Correlación entre comunicación horizontal y trabajo en equipo.....	50

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Porcentaje de los niveles de la variable comunicación organizacional	41
Figura 2: Niveles de las dimensiones variable comunicación organizacional	42
Figura 3: Porcentaje de los niveles del trabajo en equipo	44
Figura 4: Niveles de las dimensiones variable trabajo en equipo	45

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA	68
Anexo 2: CONSTANCIA DE VALIDACIÓN EXPERTO 1	69
Anexo 3: CONSTANCIA DE VALIDACIÓN EXPERTO 2	70
Anexo 4: CONSTANCIA DE VALIDACIÓN EXPERTO 3	71
Anexo 5: FICHA TECNICA DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN	72
Anexo 6: INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN - CUESTIONARIO	73
Anexo 7: APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO	76
Anexo 8: RECOGIDA DE DATOS – INSTRUMENTO 1	77
Anexo 9: RECOGIDA DE DATOS – INSTRUMENTO 2	80
Anexo 10: PROCESO DE ANÁLISIS ESTADÍSTICO SPSS	83

RESUMEN

El presente estudio tuvo como objetivo determinar la relación entre la “comunicación organizacional” y “el trabajo en equipo” en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Zarumilla, 2024; se adoptó un enfoque cuantitativo con diseño descriptivo-correlacional, de tipo no experimental y transversal; se definieron las dimensiones “*ascendente, descendente y horizontal*” para la primera variable; mientras que para las dimensiones de la segunda variable se componen por la “*coordinación, resolución de problemas y cooperación*”; la muestra se representó por 72 trabajadores administrativos seleccionados mediante muestreo aleatorio estratificado, se aplicaron cuestionarios con escala Likert para recolectar los datos.

Los resultados mostraron que la mayoría de los trabajadores percibieron una comunicación organizacional con un nivel alto, especialmente en su dimensión horizontal con un 80,6%, en cuanto al trabajo en equipo el 77,8% de los encuestados evalúan positivamente su capacidad de colaboración, se destaca la coordinación y la comunicación como fortalezas; además, el análisis inferencial reveló una evaluación significativa entre la comunicación organizacional y el trabajo en equipo; $r = 0.877$, $p < 0.01$; al igual que las dimensiones comunicación ascendente y el trabajo en equipo con $r = 0.726$, $p < 0.01$; comunicación descendente y el trabajo en equipo con $r = 0.832$, $p < 0.01$ y finalmente la comunicación horizontal y el trabajo en equipo con $r = 0.841$, $p < 0.01$.

Palabras claves: *Comunicación organizacional, trabajo en equipo, colaboración, desempeño.*

ABSTRACT

The objective of the present study was to determine the relationship between "organizational communication" and "teamwork" among administrative workers at the Provincial Municipality of Zarumilla, 2024; a quantitative approach with a descriptive-correlational design was adopted, being non-experimental and cross-sectional; the dimensions of "ascending, descending, and horizontal" were defined for the first variable, while the dimensions of the second variable were composed of "coordination, problem-solving, and cooperation." The sample consisted of 72 administrative workers, selected through stratified random sampling, Likert scale questionnaires were used to collect data.

The results showed that most employees perceived organizational communication at a high level, particularly in its horizontal dimension with 80.6 percent. Regarding teamwork, 77.8 percent of respondents positively assessed their collaboration skills, highlighting coordination and communication as key strengths. Inferential analysis revealed a significant relationship between organizational communication and teamwork, with a correlation coefficient of 0.877 and a significance level of p less than 0.01. Similarly, significant correlations were found between specific dimensions of organizational communication and teamwork: upward communication with a correlation coefficient of 0.726 and p less than 0.01, downward communication with a correlation coefficient of 0.832 and p less than 0.01, and horizontal communication with a correlation coefficient of 0.841 and p less than 0.01.

Keywords: Organizational communication, teamwork, collaboration, performance.

I. INTRODUCCIÓN

Los planes de comunicación organizacional persiguen el perfeccionamiento de los servicios, garantiza la eficacia y calidad en las empresas privadas o instituciones públicas, gestiona procedimientos, sistemas de funcionamiento y de comunicación que deben responder a ciertas necesidades corporativas, ello con el fin de mejorar y superar dificultades que puedan inferir en el correcto funcionamiento como institución; sin embargo, en el esfuerzo por mejorar la competitividad se necesita en muchos casos del trabajo en equipo con la finalidad de optimizar la eficacia en los servicios ofertados.

En lo que respecta a la realidad actual de las entidades públicas, la comunicación organizacional y el trabajo en equipo, se han convertido en pilares básicos para el ejercicio eficaz de las instituciones; de acuerdo con Chiavenato (2015), quien señala que la comunicación organizacional implica el intercambio de información dentro de una empresa u organización, dividida en los niveles ascendente, descendente y horizontal; sin embargo, diversos estudios han confirmado que la falta de una estructura organizacional que promueva procesos comunicativos claros y fluidos genera problemas e inconvenientes que perturban o afectan directamente el trabajo en equipo y, por ende, el rendimiento de los empleados.

El principal problema radica en la rigidez de las estructuras organizacionales que, en muchos casos, no permiten un intercambio efectivo de información entre los diferentes niveles jerárquicos tal como lo propone Chiavenato; según Alqahtani (2020) esto genera una fragmentación en la toma de decisiones, lo que provoca desmotivación y una disminución del compromiso organizacional; por otro lado, Gün (2022) expresa que, en entidades públicas donde los altos niveles de burocracia impiden la flexibilidad en la comunicación interna, se crea un ambiente donde los conflictos organizacionales se intensifican y las oportunidades de innovación se ven truncadas, por lo tanto afecta el desempeño general de las instituciones.

Por otro lado, Adžić et al. (2022) señala que uno de los principales obstáculos que enfrentan las organizaciones es la carencia de canales de comunicación adecuados, lo que provoca malentendidos y conflictos internos; asimismo, Gunadi et al. (2023) expresa que, las interacciones deficientes entre miembros del equipo,

afectan negativamente la cohesión y la capacidad para trabajar en conjunto de manera eficiente.

En el Perú, Nestares (2019) señala que los funcionarios Municipales del Distrito de Viques, ubicado en Huancayo, enfrentan dificultades en cuanto a la trabajo en equipo, esto se debe a varios factores, entre los que se incluyen la falta de compromiso con los lineamientos establecidos para alcanzar los objetivos, la falta de claridad en cuanto a los objetivos específicos para los cuales se trabaja, la escasa comunicación entre los integrantes del equipo de trabajo y la ausencia de un ambiente laboral que fomente y apoye positivamente el trabajo en equipo; estos desafíos representan obstáculos importantes que requieren atención y acción por parte de la organización para mejorar la eficacia y la eficiencia en el trabajo colaborativo.

En la región del Cusco, Espinoza (2023) señala que las empresas proveedoras de servicios públicos desempeñan un papel fundamental en el desarrollo económico local y logran atraer numerosos profesionales de diversos campos laborales; sin embargo, estas empresas enfrentan deficiencias en los servicios que ofrecen debido a la falta de desarrollo de habilidades blandas y estrategias de comunicación organizacional; además, existe una falta de comprensión sobre la efectividad de estas variables dentro de la organización; estos problemas representan desafíos significativos que requieren atención para mejorar la calidad y eficiencia de los servicios públicos en la región.

En el contexto local, el interés por investigar la dinámica de la comunicación organizacional y el trabajo en equipo surge debido a la necesidad de comprender cómo estas variables se distribuyen en la Municipalidad Provincial de Zarumilla, particularmente en términos de cómo estas interacciones impactan en el desempeño organizacional y la calidad de los servicios públicos; asimismo, evidencia que no existen estudios previos en la institución que aborden esta temática lo que genera una brecha en el conocimiento sobre el estado actual de estos aspectos.

Este vacío en la investigación local ha generado el interés de explorar cómo se gestionan estas variables en la MPZ, además, se busca determinar si existe una cohesión adecuada entre los empleados o si, por el contrario, la falta de trabajo en equipo está afectado por el rendimiento de la institución.

Además cuenta los diversos aspectos tratados en la situación problemática, que incluyen la exposición del problema junto con sus causas y las variables analizadas en este estudio, surge la interrogante:

¿La comunicación organizacional se relaciona con el trabajo en equipo en el personal administrativo de la MPZ, 2024?

La investigación sobre la comunicación organizacional y el trabajo en equipo en el personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Zarumilla tiene una sólida base teórica; la teoría nos indica que una comunicación efectiva en todos los niveles (ascendente, descendente y horizontal) es fundamental para el funcionamiento adecuado de una organización y se apoya en el estudio de Vargas (2023), el mismo modo, la teoría del trabajo en equipo resalta la importancia de la coordinación, resolución de problemas y cooperación para alcanzar metas comunes, baso en el estudio de Espinoza (2023). Esta investigación contribuirá a fortalecer la comprensión teórica en estos campos y proporcionará conocimientos valiosos para la gestión organizacional; asimismo, pretende exponer información de vital importancia a la comunidad académica en general, interesada en conocer, investigar o contrastar el grado de relación entre los resultados de esta investigación con las de otras.

Desde una perspectiva práctica, esta investigación es esencial para mejorar el desempeño y la eficacia de los trabajadores administrativos en la Municipalidad Provincial de Zarumilla; los resultados permitirán conocer a la alta gerencia y directivos de la MPZ identificar las áreas de mejora en la comunicación organizacional y el trabajo en equipo, implementar estrategias específicas para optimizar la coordinación, resolver problemas de manera eficiente y fomentar la colaboración entre los empleados; además, al resaltar la relevancia de estas habilidades en el ámbito laboral, este estudio puede servir como modelo para inspirar a otras instituciones a priorizar y desarrollar competencias que promuevan tanto el crecimiento organizacional como el bienestar colectivo.

Desde el punto de vista metodológico, esta investigación se apoya en un enfoque riguroso y sistemático, el uso de dimensiones claramente definidas para medir tanto la comunicación organizacional como el trabajo en equipo garantiza la coherencia y fiabilidad de los datos recopilados, además, la elección de métodos de investigación apropiados, como encuestas o entrevistas estructuradas, garantiza la

validez de los resultados obtenidos; esto asegura que los hallazgos de la investigación sean sólidos y confiables, asimismo se adquiere una base sólida para la toma de decisiones en la gestión de recursos humanos en la municipalidad.

Finalmente, esta investigación también tiene importantes implicaciones sociales; al mejorar la comunicación y el trabajo en equipo entre los trabajadores administrativos, se promueve un ambiente laboral más saludable y colaborativo; esto no solo beneficia a los empleados directamente involucrados, sino que también optimiza la calidad de los servicios públicos brindados por la municipalidad, como resultado, los ciudadanos experimentaran una mejora en la eficiencia y eficacia de los trámites y servicios municipales.

Los resultados de esta investigación son importantes en el ámbito corporativo, social y académico, por lo cual los gerentes, directivos, la comunidad académica y sociedad en general, los principales beneficiados.

En tanto, se formuló como objetivo general “Determinar la relación actual entre la comunicación organizacional y el trabajo en equipo en los administrativos de la MPZ, 2024”, asimismo, se plantearon cinco objetivos específicos: a) Evaluar el nivel de percepción la comunicación organizacional en los administrativos de la MPZ, 2024; b) Medir el nivel de percepción del trabajo en equipo en los trabajadores administrativos de la MPZ, 2024; c) Establecer la correlación entre la comunicación ascendente y el trabajo en equipo en los administrativos de la MPZ, 2024; d) Diagnosticar la relación actual de la comunicación descendente y el trabajo en equipo en los administrativos de la MPZ, 2024; y finalmente e) Determinar la correlación entre comunicación horizontal y el trabajo en equipo en los administrativos de la MPZ, 2024.

II. REVISIÓN DE LITERATURA

Bases teóricas. Variable 1: Comunicación organizacional. Existen diversas corrientes teóricas que abordan la variable comunicación organizacional; y en el que se fundamenta su uso como herramienta comunicativa esencial para el flujo y propagación de mensajes en una institución o empresa; las cuales profundizaran más a detalle.

Teoría de las “estructura piramidal”; postulada por Taylor, Fayol y Weber, y fundamentada en el paradigma de la comunicación vertical, esta teoría refiere la existencia de niveles jerárquicos para entablar el acto comunicativo; es decir es la integración comunicativa entre empleados de diferentes niveles, sean estos superiores, directivos y empleados y viceversa; este tipo de comunicación es rígida y con poco dinamismo, el protagonismo y las decisiones son tomadas por una persona (Goncalves, 2023).

Teoría de las relaciones humanas en la comunicación, sus máximos representantes son Lewin y Liker, la cual postula al trabajador como centro y parte importante de una organización; se basa en sus necesidades comunicativas dentro del centro de trabajo y como pueden relacionarse entre ellos, este tipo de comunicación tiene muchas ventajas al propiciar la horizontalidad pues crea un sentimiento de familiaridad y pertenencia en el trabajador (Goncalves, 2023).

Teoría de la contingencia; según Bachrach y Mullins (2019) Esta teoría define que todas las organizaciones se diferencian una de las otra, lo que responde a la realización de dientes prácticas, así mismo se toma en consideración las variables ambientales, ya sea en la gestión organizacional, como también de la comunicación organizacional; la cual es la ultima el aspecto esencial y eficaz para crear una cultura organizacional propia; sus representantes son Burms y Stalker.

La teoría del modelo estratégico, según Falkheimer (2022), resalta la importancia de comprender el proceso de comunicación en las organizaciones para analizar sus aspectos fundamentales y su impacto en la entidad; esto incluye la evaluación de la información externa y la alineación con los principios, valores y cultura de la organización, la comunicación estratégica, dentro de esta perspectiva, promueve el uso de planes y sistemas de comunicación, relaciones públicas y estrategias de marketing para fortalecer y posicionar la comunicación en la entidad u organización.

En cuanto a lo que respecta a la variable comunicación organizacional, Vargas (2023) expresa que es el sistema nervioso de una entidad, institución o empresa, y tiene por objetivo dar eficiencia en el flujo interno y externo de información, crea y refuerza una actitud positiva del personal en la corporación, por otro lado, según Koschmann y Campbell (2019) definen que, es la manera en que se relacionan los componentes de una entidad comparten información y se mantiene su flujo dentro de determinada estructura, con la finalidad de lograr objetivos trazados como organización; en esa línea, Ladino (2017) concluye que, es el medio por el cual se da el proceso comunicativo de la entidad, se intercambia datos, informaciones, algún sentimiento e incluso ideas entre los distintos trabajadores de una entidad u organización, con el objetivo de superar metas.

Un gran aporte de Goncalvez (2023) quien expresa que, la comunicación organizacional, se desprende de un conjunto de elementos complejos presentes en las estructuras sociales y organizacionales de las entidades; estas responden a cuatro características esenciales, estas son:

Interdependencia; Husin (2019) expresa que, las entidades exteriorizan un trabajo bueno o malo, este a su vez es provocado por los trabajadores de la entidad; el funcionamiento eficaz se relaciona con una adecuada interdependencia de la comunicación; es decir, si existe una buena comunicación, el trabajador realiza bien sus labores y la empresa como tal oferta un buen servicio.

La diferenciación de tareas y funciones; según Falkheimer (2022) expresa que cada institución, grande o pequeña, tiene una asignación y división de labores, y en el que el intercambio de información entre distintas áreas de trabajo fortalecerá la labor de la empresa, y como consecuencia conseguir los objetivos.

La orientación de metas; de acuerdo con Li et al. (2021), se logra mediante una comunicación efectiva de las metas establecidas; esto implica que los miembros estén motivados y capacitados para colaborar en la consecución de los objetivos empresariales compartidos.

El control; Falkheimer y Heide (2022) establecen que, los procesos de control, están relacionados íntimamente con los procesos comunicativos en la organizacional; ello permite la obtención de datos necesarios para regular, ordenar y organizar el proceso comunicativo en la entidad; ello permite solucionar problemas, conflictos o barreras que entorpezcan alcanzar las metas.

Por otro lado, en que respecta a los tipos de comunicación dentro de la organización, Ferrer, mencionado por Contreras y Garibay (2020), planteó distintos enfoques de comunicación organizacional, identifica tres categorías principales; el primero es Comunicación interna o interinstitucional; este tipo de comunicación se promueve internamente, mediante distintos canales; se establece entre los miembros de la corporación, uno de sus fines conlleva el uso de estrategias para obtener información importante del exterior hacia el interior de la entidad.

Comunicación externa o interinstitucional; se relaciona con el intercambio de información fuera de la empresa, dándose en diferentes formas sean escritas, visuales, por audios o audiovisuales; está compuesta por un plan de acciones comunicativas de una institución, y que responden a un objetivo, reforzar las relaciones con su público objetivo y en general; así también, al ofertar un servicio o producto.

Comunicación comercial; este tipo de comunicación utiliza la relación directa, de forma verbal y simultánea con los consumidores, no es una herramienta de marketing, puesto que, no se establece de manera masiva; por el contrario, su objetivo es vender un producto o servicio de manera directa, y su estrategia es fidelizar al cliente de esta forma se entiende y conoce sus necesidades, hábitos, gustos y quejas.

Mientras que Eugenia et al. (2020) expresa que existen dos tipos de comunicación corporativa adicionales; comunicación formal, sostiene que, está caracterizada por ser rígida, por estar regulada y ser restringida; su uso como herramienta de comunicación se establece en asuntos protocolares; esta comunicación atraviesa canales definidos para pasar de un área a otra, como también es usada para dirigirse con la alta gerencia de la misma organización; su ventaja es que se instaura de manera exacta para minimizar el error.

Comunicación informal; este tipo es usado y empleado en el intercambio de datos de modo no oficial, es utilizada por los trabajadores de la institución en un contexto muy cercano; el peligro es que no está regulada, y está sujeta a la distorsión de la información, lo que provoca desmotivación o falta de compromiso con los objetivos de la empresa; sin embargo, el beneficio es que complementa la interacción y la comunicación verbal entre los trabajadores en el contexto amical.

En lo que respecta a las barreras de comunicación dentro de las organizaciones Palmar (2013) expresa que, son problemas que infieren en el intercambio de mensajes entre los trabajadores dentro de la entidades, provoca que se pierda la información al recorrer de un oficina a otra, mala interpretación del mensaje lo que afecta las tareas asignadas, y que no sea comprendida la información; estas barreras son: Sinápticas: Relacionada con el contexto, significado o interpretación que le dan los trabajadores a la información percibida por parte de sus jefes; psicológicas: Está conectada y relacionada a los estados psicológicos y emocionales de los trabajadores, como por ejemplo la afinidad o rechazo de la información dada por los directivos o superiores.

Físicas: Relacionada al ruido o distancia, lo que dificulta que los trabajadores no puedan entender el mensaje establecido; administrativas: tiene estrecha relación con las estructuras de la entidad mediante el cual se emite el mensaje por ejemplo información inconclusa.

Asimismo, en lo que concierne a la primera dimensión, comunicación ascendente, según Vargas (2023) Permite que la información cruce de los niveles inferiores de la entidad a la alta gerencia o en niveles superiores en jerarquía; con ella se puede conocer y medir el clima organizacional; así también, conocer otras ítems como sentimientos, necesidad, opiniones y recomendaciones de los trabajadores; esta comunicación sirve como herramienta para conocer problemas en los trabajadores y que puedan afectar la institución; por otro lado, promueve la participación y compromiso en los miembros; los niveles bajos de comunicación ascendente se relacionan con una política de participación pobre de los trabajadores.

En cuanto a la segunda dimensión, comunicación descendente, Vargas (2023) expresa que, es el tipo de comunicación facilita el tránsito de datos importantes desde el nivel de jerárquico más altos en la institución hacia los inferiores; su empleo se da en situaciones provistas por la alta gerencia, en la que desea informar de manera apropiada y adecuada datos de importante consideración a sus empleados; con el fin de coordinar eficazmente metas, asimismo lograr técnicas de retroalimentación relacionadas a las prácticas laborales que desarrollan los trabajadores, o lograr objetivos en los que necesite la ayuda de estos.

Mientras que la tercera dimensión, comunicación horizontal, según Vargas (2023) es otro de los enfoques de la comunicación en las organizaciones, esta permite la

interacción y el flujo de información entre los trabajadores que pertenecen a un mismo nivel jerárquico; la ventaja e importancia de esta comunicación, es que contribuye y permite alcanzar objetivos de manera rápida en una empresa; asimismo, benéfica la interrelación de los trabajadores y un trabajo en equipo organizado, mejora las relaciones sociales y personales; si los niveles de comunicación horizontal son bajos en una entidad, los procedimientos relacionados con la gestión de la entidad o corporación serán ineficaces, lo que resultará en dificultades para alcanzar metas y objetivos.

Variable 2: Trabajo en equipo. En cuanto a la segunda variable de investigación, constan diferentes teorías que proponen las estrategias de trabajo en equipo como cualidades fundamentales y muy valoradas en el campo laboral; facilita el cumplimiento de objetivos, incrementa la motivación y el desempeño en el desarrollar de actividades asociadas a su labor; asimismo, se presentan las teorías más representativas:

La teoría de Zajonc; según Dirks (2019) esta tiene como su mayor representante a Robert B. Zajonc quien en 1965 relaciono la presencia de nuevos individuos en la empresa como amenaza para los antiguos trabajadores, lo que alteraba la conducta entre los miembros de la entidad provoco un sentimiento de competencia entre ellos; esto generaba un nuevo reto, para afrontar los nuevos problemas de conflictos de coordinación entre los trabajadores y que deben ser controlados adecuadamente para que exista un buen trabajo en equipo, lo que conlleva a un mejor rendimiento.

Teoría de Steiner; también llamada dinámica de grupo, esta teoría postula que trabajar en conjunto, necesita del despliegue de recursos internos y externos del trabajador, de diferentes conocimientos, de aptitudes y habilidades, que conllevara al adaptamiento de los trabajadores y como resultado alcanzar en conjunto las metas establecidas (Rodriguez, 2018); por otro lado Dirks (2019) sostiene que, el fracaso o éxito del trabajo en equipo reside en el control individual del trabajador en sus limitaciones y errores, y se fundamenta en la motivación de trabajar en equipo y la repartición de las labores produce mejores resultados en el producto o servicio final.

Teoría de Ringelmann, o conocida como efecto Ringelmann, y en el que postula el trabajo en equipo como un elemento prioritario en la necesidad de reducir esfuerzos mediante el trabajo cooperativo, con ello se consiguen grupos grandes de trabajo con una producción alta (Jaenes, 2016).

La teoría de Maslow, según Stefan et al. (2020), sostiene que el trabajo en equipo es fundamental para alcanzar los resultados esperados en una organización; esta teoría resalta la importancia de la planificación, la organización y el apoyo mutuo entre los colaboradores, del mismo modo se hace énfasis en las relaciones interpersonales y la comunicación interna como facilitadores de la colaboración; esto, a su vez, conduce a un trabajo eficaz en la consecución de metas y objetivos.

Mientras que el trabajo en equipo, se define como la agrupación de elementos o trabajadores organizados y que alcanzan a través de la cooperación, objetivos en las entidades, empresas u organizaciones; asimismo, están relacionadas a estrategias o planes de acción en las que los miembros aportan a través del trabajo en equipo, resultados materializados en objetivos de la entidad, y en la que sin la cooperatividad no podían alcanzar (Espinoza, 2023)

El trabajo en equipo es la habilidad de cooperar en unión en busca del mismo objetivo, para garantizar la ejecución eficaz, coordinada y conjunta de las tareas dispuestas (Gropper, 2021). Igualmente, Delice et al. (2019) expresa que, el trabajo en conjunto permite al equipo de trabajadores afrontar desafíos que la entidad presentara.

Por otro lado, lo que respecta a las conductas de trabajo en equipo, se dan en diferentes momentos: Antes de la ejecución de la tarea, Buljac-Samardzic et al. (2020) expresa que, en este punto inicial se define el propósito general y la misión, las metas, planes y estrategias del grupo y las acciones sobre cómo cumplir las metas y propósitos, todo ello para asegurar que todos los trabajadores tengan claras las expectativas y requerimientos que se espera de ellos.

Durante la ejecución de la tarea, Delice et al. (2019) expresa que, en este punto los trabajadores ponen en práctica lo previamente planeado, involucra la comunicación, coordinación y cooperación entre ellos.

Después de completar la tarea, Según Skoogh et al. (2022) expresa que, al finalizar de completar las tareas, se incluyen elementos como el monitoreo, evaluaciones y acciones para resolver problemas no previstos, y con ello reajustar las estrategias en conjunto, además se integra el feedback; en síntesis, los trabajadores determinan si las labores en equipos han permitido alcanzar las metas.

Por otro lado, Según Molina (2021) los equipos de trabajo que más sobresalen sobre los otros son aquellos que factores que los distinguen, y en el que los miembros tienen compromiso total con el trabajo, tienen roles establecidos a la hora de desarrollar las tareas, tienen claro sus propósitos y objetivos como miembros de la empresa, pero además tienen respeto entre los miembros del equipo; podemos mencionar:

- a) Tener compromiso total; es un elemento importante, que permite a los trabajadores involucrarse con sus tareas, con el objetivo y valores de la entidad; un trabajador comprometido dará su mayor esfuerzo a la hora de realizar su trabajo.
- b) Contar con roles bien establecidos; es un factor fundamental para la viabilidad y éxito de las tareas o actividades que desarrolla el equipo; tener roles designados minimiza problemas y confusiones al desarrollar las labores.
- c) Establecer claramente el propósito y los objetivos; permite guiar y direccionar al grupo, planificar estrategias y planes de acción para conseguirlos.
- d) Demostrar confianza y respeto, es tan importante para el beneficio de empresa como del grupo, permite que los trabajadores se comuniquen y se relacionen interpersonalmente para mejorar la eficacia en el trabajo.

En lo que concierne a los beneficios del trabajo en equipo, Anderson et al (2021) postula cinco enfoques: Permite resolver problema, genera amplias formas de llegar a soluciones fáciles de aplicar; permite una competencia saludable, genera competencias sanas entre los miembros del equipo, lo que causa motivación entre los trabajadores; permite desarrollar interrelaciones, el trabajo en equipo permite que los miembros se conocen entre sí; evitar problemas o peleas innecesarias, se fortalecen lazos; permite demostrar cualidades individuales; permite que en ocasiones muy difíciles, cada miembro puede tener la oportunidad de demostrar sus conocimientos o habilidades, ayuda a sobrepasar el problema enfrentado.

Por otro lado, en lo que conceptualiza a la primera dimensión, coordinación, según Espinoza (2023) expresa que, busca entender los comportamientos que los integrantes del equipo deben adoptar y las estrategias que implementarán para alcanzar el objetivo establecido como grupo de trabajo dentro de la organización; por lo tanto, implica la elaboración de un plan de acción y el establecimiento de canales de comunicación adecuados con respecto a lo que se va a llevar a cabo.

Asimismo, la dimensión, comunicación, según Espinoza (2023) esta comprende un elemento fundamental debido a la garantía que ofrece al establecer un adecuado ambiente o clima laboral entre los trabajadores que conforman el grupo de trabajo; asimismo, permite fortalecer los vínculos interpersonales, para beneficio del equipo al reforzar la coordinación.

Mientras que la dimensión, resolución de problemas, para Espinoza (2023) se requiere una comunicación efectiva y abarca la implementación de protocolos o procedimientos que los miembros del equipo deben seguir para tomar decisiones acertadas, todo con el fin de alcanzar los objetivos establecidos inicialmente como grupo de trabajo dentro de la organización; la colaboración y la coordinación entre los miembros son fundamentales para asegurar que se tomen las medidas más adecuadas en cada situación y se avance hacia el logro de las metas conjuntas.

Mientras que la cuarta dimensión, cooperación, Espinoza (2023) sostiene que, esta alude al intercambio de esfuerzos, opiniones sobre las actividades desarrolladas, experiencias y conocimientos aprendidos entre los miembros, entablándose una asociación entre los trabajadores con la finalidad de generar un valor competitivo y poder lograr los objetivos de la organización o entidad.

Antecedentes. En este apartado, se describen un conjunto de investigaciones preliminares que guardan relación con las variables comunicación organizacional y el trabajo en equipo; el propósito, es recabar información con sustento científico para valorar conclusiones de distintas realidades problemáticas, compararlas con los contextos locales y discutir resultados.

A nivel internacional, la investigación realizada por Alsabri et al. (2022) titulada “Impacto de las intervenciones de capacitación en comunicación y trabajo en equipo en la cultura de seguridad y la seguridad del paciente en los departamentos de

emergencia: una revisión sistemática” tiene como objetivo examinar el impacto del trabajo en equipo y las capacitaciones en comunicación en la cultura y la seguridad del paciente en entornos de emergencia; con un enfoque cualitativo y descriptivo-correlacional para explorar esta relación; los autores señalan que las capacitaciones centradas en la comunicación y el trabajo en equipo han demostrado mejorar la cultura de seguridad en los servicios de emergencia, lo que resulta en una reducción de errores y situaciones adversas, lo que beneficia positivamente a los pacientes; por lo tanto, las capacitaciones en comunicación y trabajo en equipo son estrategias efectivas para mejorar el desempeño y la eficacia de las organizaciones.

Quezada et al. (2020) en su artículo “*Trabajo en Equipo, Comunicación y Desempeño laboral en las Organizaciones del sector público*” se propuso analizar el desempeño laboral en el Municipio de Girón en relación con el trabajo en equipo y la comunicación; la investigación adoptó un enfoque cuantitativo y descriptivo para abordar este objetivo general; los autores concluyen que, el trabajo en equipo permite que los empleados estén comprometidos y laboren de manera conjunta y con ello, mejorar los servicios en la institución; así también, el desarrollo de un plan de comunicaciones interno, que responda a la necesidades comunicativas de la organización, el cual debe ser socializado entre los trabajadores mediante canales idóneos que garanticen la recepción de los mensajes al personal.

De igual modo, Fernando y Wulansari (2020) en su estudio titulado "Comprensión Percibida de la Integración de la Cadena de Suministro, Comunicación y Competencia de Trabajo en Equipo en las Empresas Manufactureras Globales", se propusieron mejorar las competencias de comunicación y trabajo en equipo de un gerente de cadena de suministro; la investigación tuvo un enfoque cuantitativo y descriptivo para abordar este objetivo; los autores expresan que, el desarrollo de estrategias de comunicación vertical y horizontal permitió mejorar competencias comunicativas, perfecciono el trabajo en conjunto debido a la comunicación fluida y provoco cooperación entre los trabajadores al optimizar el tiempo de trabajo.

En el contexto nacional, Vargas (2023) realizó un estudio en la Municipalidad Provincial de Huanta, región Ayacucho, para analizar la relación entre la comunicación organizacional y el trabajo en equipo; la investigación, de enfoque cuantitativo correlacional, evidencia que la comunicación interna, en sus dimensiones ascendente, descendente y horizontal, guarda una elevación positiva

muy fuerte con el trabajo en equipo, destacándose la dimensión horizontal con un coeficiente de 0.805; los hallazgos resaltaron que un flujo comunicativo efectivo entre los trabajadores de igual nivel jerárquico fortalece la cohesión grupal y optimiza la coordinación entre los equipos; en síntesis, los resultados subrayan la importancia de implementar estrategias comunicativas claras y horizontales como base para mejorar el desempeño organizacional y la productividad institucional.

Por otro lado, Gamboa (2023) desarrolló una investigación en el Municipio Provincial de Ayacucho con el objetivo de determinar la relación entre la comunicación organizacional y el trabajo en equipo, el estudio de enfoque cuantitativo y diseño no experimental, empleó cuestionarios validados para recolectar datos de 70 colaboradores; los hallazgos indicaron que la comunicación organizacional se relaciona significativamente con el trabajo en equipo con un $Rho=0.398$; $p<0.05$, destaca que las dimensiones horizontal y descendente tienen mayor influencia, mientras que la ascendente presenta menor impacto. En síntesis, los resultados subrayan que una comunicación efectiva favorece la cooperación y el clima laboral positivo, para concluir se debe fortalecer las estrategias comunicativas en las instituciones puede mejorar significativamente la productividad y cohesión grupal.

De igual forma, en el estudio de Hurtado y Luna (2022), se investigó la relación entre la comunicación organizacional y el trabajo en equipo en una municipalidad del departamento de La Libertad, utilizó un diseño cuantitativo no experimental, se encuestó a 23 trabajadores del área administrativa; se identificó un nivel “regular” tanto en comunicación organizacional con un 73,9%, como en trabajo en equipo con un 60,9%; los resultados destacaron correlaciones significativas moderadas entre la comunicación descendente y el trabajo en equipo con un $Rho=0.698$; $p<0.05$ y la comunicación horizontal con un $Rho=0.599$; $p<0.05$, mientras que la comunicación ascendente mostró una limitación débil no significativa con un $Rho=0,325$; $p>0,05$. En síntesis, la investigación concluyó que mejorar la comunicación organizacional puede optimizar el trabajo en equipo y el ambiente laboral, para promover un mayor compromiso y eficacia organizacional.

En el contexto local, Canessa (2023) determinó la relación entre la comunicación interna y el desempeño organizacional en dicha entidad; la investigación siguió un enfoque cuantitativo, de tipo correlacional, con un diseño transversal no experimental; la muestra estuvo compuesta por 28 trabajadores, a quienes se les

administró un cuestionario validado para medir ambas variables; los resultados mostraron una correlación positiva alta entre la comunicación interna y el desempeño organizacional, con un coeficiente de correlación de Pearson de 0.821 y un nivel de significancia de 0.000, lo que indica que una mejora en la comunicación interna contribuye significativamente a un mejor desempeño organizacional; en particular, se destacó que la comunicación ascendente y horizontal tenía mayor impacto en la mejora del compromiso y productividad de los empleados.

Ordinola (2023) realizó un estudio analizo la comunicación interna en la UGEL Tumbes desde la perspectiva de las áreas administrativas; la investigación utilizó un enfoque cualitativo con un diseño de estudio de casos; se realizaron entrevistas a 16 miembros de cuatro jefaturas de la institución; los resultados evidenciaron que una adecuada comunicación interna fomenta el compromiso de los trabajadores, mejoro la integración y el desempeño en sus funciones; sin embargo, se identificaron barreras como la falta de claridad en los mensajes y la resistencia al cambio, lo cual afecta negativamente la fluidez de la comunicación; se concluye que la optimización de las herramientas de comunicación interna contribuye significativamente al rendimiento laboral y a una mejor coordinación entre los equipos de trabajo.

Por otro lado, Carrillo (2022) determino la implicancia de la comunicación organizacional en el liderazgo efectivo dentro de la institución; la investigación adoptó un enfoque cuantitativo, de tipo aplicada, correlacional, transversal y no experimental; la muestra estuvo constituida por 46 trabajadores, a quienes se les administró un cuestionario en escala Likert con 20 ítems para medir la comunicación organizacional y 15 ítems para evaluar el liderazgo efectivo; los resultados revelaron una correlación positiva entre ambas variables, con un coeficiente Rho de Spearman de 0.349, lo que sugiere una asociación moderada; se encontró que la comunicación interna y personal también obtuvieron correlaciones significativas en el liderazgo efectivo; En síntesis, que una comunicación organizacional efectiva, en todas sus dimensiones, es fundamental para mejorar el liderazgo y el desempeño organizacional dentro de la institución.

III. MÉTODOS Y MATERIALES

Hipótesis de investigación. Hi: Existe relación significativa entre la comunicación organizacional y el trabajo en equipo en los administrativos de la Municipalidad Provincial de Zarumilla, 2024.

Ho: No existe relación significativa entre la comunicación organizacional y el trabajo en equipo en los administrativos de la Municipalidad Provincial de Zarumilla, 2024.

Definición y operacionalización de las variables

Definición conceptual. Variable 1: Comunicación organizacional. Según Vargas (2023) es la manera en que se interrelacionan los trabajadores de una entidad al intercambiar información y mantener su flujo dentro de empresa, con la finalidad de lograr objetivos trazados como organización.

Variable 2: Trabajo en equipo. Según Espinoza (2023) Es la habilidad del trabajo en cooperación y unión, lo que garantiza eficazmente la ejecución coordinada y conjunta de las tareas dispuestas.

Definición operativa. Variable 1: Comunicación organizacional. Permite mejorar y optimizar el flujo de datos e información en los trabajadores sea óptimo y efectivo, para así, establecer los objetivos y metas de forma eficaz; además, tiene el propósito de calcular la correlación de las variables en relación al valor adoptado en las dimensiones, por lo cual se obtuvo una comunicación ascendente, descendente y horizontal.

Variable 2: Trabajo en equipo. Permite que los trabajadores economicen esfuerzo y tiempo, en la realización de las actividades relacionadas al trabajo de la entidad o empresa; además, tiene como finalidad determinar y calcular en función de los valores determinadas por dimensión, la coordinación, comunicación, resolución de problemas y la cooperación.

Tabla 1: Matriz de operacionalización de las variables

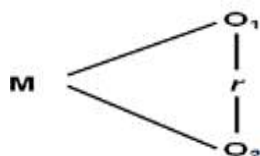
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
VARIABLE 1 Comunicación Organizacional	Comunicación Ascendente	- Capacidad para escuchar - Existe retroalimentación - Tienen confianza	Escala Likert Ordinal
	Comunicación Descendente	- Tienen eficacia - Tienen claridad - oportunidad	
	Comunicación Horizontal	- Existe confianza - Existe transparencia - Tienen claridad	
VARIABLE 2 Trabajo en Equipo	Tienen Coordinación	- Sincronizan de tareas - Asignan tareas - Tienen confianza	
	Existe comunicación	- Interactúan entre ellos - Escucha activa - Feedback o retroalimentación	
	Resuelven problemas	- Identifican problemas - Plantean soluciones - Toman decisiones	
	Cooperación	- Relación interpersonal - Intercambio de experiencias - Resuelven conflictos	

Fuente. Elaboración propia

Tipo y diseño de investigación. La investigación es de tipo básica o teórica, basada en el paradigma positivista, por su enfoque es cuantitativa, de acuerdo a su tipo de estudio es descriptivo - correlacional, Mejía (2005) describe que, una investigación es cuantitativa, cuando se recolectan datos numéricos que fundamentaran la medición de las variables; asimismo, de acuerdo con Pimienta y De la Orden (2017), el nivel descriptivo correlacional se lleva a cabo en contextos en los que resulta inviable emplear el método experimental debido a la imposibilidad de manipular las variables bajo estudio.

De acuerdo con el diseño es no experimental, de corte transversal, Hernández et ál. (2014) explica que este diseño permite la exploración empírica-sistemática en la cual no se modifica, ni interviene en la variable independiente, debido a que sus manifestaciones son no manipulables o resulta complicado; asimismo, describe que, las investigaciones de corte transversal analizan la relación en un periodo y espacio único; finalmente, Rojas (2013) define investigaciones prospectivas se diseñan para analizar consecuencias en un tiempo futuro.

Esquema:



Donde:

M = Muestra constituida por los trabajadores administrativos de la MPZ.

O1 = Observación de la comunicación organizacional en el personal administrativo de la MPZ.

O2 = Observación del trabajo en equipo en el personal administrativo de la MPZ.

r = Relación entre las variables de estudio O1 o O2.

Población, muestra y muestreo. Según Hernández et ál. (2014), la población se define como un conjunto de individuos o elementos que comparten características comunes, la población estará compuesta por 88 administrativos de la MPZ en el año 2024, según gerencias, como se detalla en la tabla siguiente:

Tabla 2: Distribución de la población conformada por trabajadores de la Municipalidad Provincial de Zarumilla, 2024.

Áreas	N° de trabajadores	Porcentaje
Gerencia municipal	2	2%
Administración	24	27%
Infraestructura y desarrollo urbano	18	20%
Procuraduría	1	1%
Asesoría legal	2	2%
Planteamiento y presupuesto	3	3%
Desarrollo social	10	11%
Desarrollo económico	5	6%
Seguridad ciudadana	11	13%
Rentas	5	6%
Secretaria general	7	8%
Total	88	100%

Fuente: Elaboración propia.

De acuerdo con Hernández et ál. (2014), la muestra consiste en un segmento más reducido de la población, del cual se recopilan datos que representan a la totalidad de esta; la muestra se compone de diversas áreas pertenecientes a la MPZ, con la participación de 88 administrativos; para determinar el tamaño de la muestra, se utilizó la siguiente fórmula estadística:

$$n = \frac{Nz^2p \cdot q}{d^2(N - 1) + z^2p \cdot q}$$

Donde:

N= 263 de la población.

Z= Coeficiente de confiabilidad: para un 95% de confiabilidad

Z = 1, 96 \cong 2

P = Probabilidad de éxito o proporción de aciertos = 0.5

q = 1 – p

n= 90

Tabla 3: Distribución de la muestra conformada por trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Zarumilla, 2024.

Áreas	N° de trabajadores	Porcentaje
Gerencia municipal	1	1%
Administración	20	28%
Infraestructura y desarrollo urbano	15	21%
Procuraduría	1	1%
Asesoría legal	1	1%
Planteamiento y presupuesto	2	3%
Desarrollo social	8	11%
Desarrollo económico	4	6%
Seguridad ciudadana	10	14%
Rentas	4	6%
Secretaría general	6	8%
Total	72	100%

Fuente: Elaboración propia

El método de selección de la muestra es probabilístico, específicamente, se emplea el muestreo aleatorio estratificado, lo que posibilitó la elección al azar de los trabajadores, lo que resulta en una muestra representativa de 72 administrativos. De acuerdo con Hernández et ál. (2014) el muestreo probabilístico se utiliza en investigaciones de naturaleza cuantitativa, además, señalan que el muestreo aleatorio estratificado consiste en seleccionar una pequeña muestra de elementos que represente adecuadamente a toda la población.

Técnicas e instrumento de recojo de información. En el desarrollo de esta investigación, se realizó una encuesta presencial, un método que facilitó la recolección de datos bajo condiciones de alta confidencialidad y objetividad, elementos esenciales para garantizar la calidad y rigor del proceso investigativo; según lo expone Rojas (2011), esta técnica se configura como un procedimiento práctico, orientado hacia la obtención y transformación de información mediante el uso de instrumentos diseñados de manera específica, los cuales pueden integrar enfoques metodológicos cualitativos, cuantitativos o una combinación de ambos, en función del contexto y los objetivos que guían el estudio en cuestión.

Dentro de los parámetros de esta investigación, se optó por emplear dos cuestionarios como instrumentos, lo que permitió realizar una medición exacta y objetiva de las variables en estudio; dichos cuestionarios fueron elaborados con un total de 15 ítems por la variable 1 y 16 para la variable 2, y se utilizó la escala de valoración likert, lo que facilitó la clasificación y análisis de los datos dentro de un rango definido, alineado con los objetivos establecidos para cada una de las variables investigadas.

Tal como lo indican Hernández et al. (2014), el cuestionario es uno de los instrumentos más frecuentemente empleados por los investigadores para la recopilación de datos, ya que consiste en una serie de preguntas relacionadas de forma directa con las variables de estudio, y asegurar así la validez y pertinencia de la información recolectada.

Procedimiento de recolección de datos. El procedimiento diseñado para obtener datos comenzó con la elaboración de los cuestionarios que detallan las dimensiones e indicadores relacionados con la comunicación organizacional y trabajo en equipo; la aplicación de estos instrumentos se llevó a cabo de manera presencial, lo que permitió a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Zarumilla participar de forma anónima en una única ocasión; la duración prevista para completar el cuestionario fue de 30 minutos, se proporcionó información detallada sobre la finalidad del instrumento y se orientó eficientemente el desarrollo o la resolución de los ítems.

Métodos de análisis de los datos. Una vez completada la recolección de datos a través del instrumento de investigación previamente diseñado, la información obtenida fue organizada de forma meticulosa en una matriz de datos, lo cual permite un posterior análisis; para tal fin, se emplearon los programas estadísticos Excel 2019 y SPSS 27; en primer lugar, se ejecutó una prueba piloto, en la cual los instrumentos fueron aplicados a un grupo de 22 trabajadores administrativos de la MPZ, lo que representó aproximadamente el 30% de la muestra para finalmente evaluar la confiabilidad del instrumento mediante el cálculo del coeficiente alfa de Cronbach.

Una vez validado el instrumento, se procedió con el análisis descriptivo de los datos recolectados, para ello se elaboraron tablas de frecuencias las cuales permitieron clasificar las percepciones de los trabajadores en tres niveles, bajo, medio y alto para facilitar la interpretación en relación a las variables estudiadas.

Luego se correspondió a realizar el análisis inferencial; dado que el tamaño de la muestra superaba los 50 elementos, se procedió a realizar la prueba de normalidad de Kolmogórov-Smirnov, se obtuvo un nivel de significancia de 0,007 para la primera variable y 0,001 para la segunda, valores que indicaron que los datos no seguían una distribución normal; ante ello, se decidió aplicar una prueba no paramétrica para la validación de las hipótesis formuladas, específicamente el coeficiente de correlación de Spearman como procedimiento estadístico para la inferencia.

Validación y confiabilidad del instrumento. De acuerdo con Hernández et al. (2014), resulta fundamental garantizar una validación rigurosa y precisa de los instrumentos de medición antes de ser aplicados a la muestra objetivo para la cual fueron diseñados, este proceso evaluativo debe ser realizado por un grupo de expertos, quienes analizan detalladamente la calidad y pertinencia de los instrumentos con el fin de asegurar su validez y confiabilidad.

En el presente estudio, los instrumentos de recolección de datos fueron sometidos a una exhaustiva evaluación y validación a través de un 'juicio de expertos', lo que permitió garantizar que los instrumentos cumplieran con los estándares necesarios para obtener resultados confiables y válidos durante las fases de recopilación y análisis de los datos.

Por su parte, Hernández et al. (2014), señalan que la confiabilidad de un instrumento de investigación radica en su capacidad para producir resultados consistentes y homogéneos en los diferentes ítems que lo componen, este aspecto es evaluado a través de los resultados obtenidos en la prueba piloto.

En este caso, la prueba piloto fue aplicada a un grupo de 22 trabajadores, lo que representó el 30% del total de elementos que conforman la muestra estudiada, los niveles de confiabilidad fueron calculados mediante el coeficiente alfa de Cronbach, el cual arrojó un valor de 0.902 para el instrumento relacionado con la comunicación organizacional y un valor de 0.944 para el instrumento correspondiente al trabajo en equipo, estos resultados reflejan un alto grado de consistencia interna, tal como se puede observar en el cuadro que se presenta a continuación:

Tabla 4: Confiabilidad – *Alfa de Cronbach*

Estadístico de confiabilidad		
Variable	Alfa de Cronbach	N ^a de elementos
Comunicación organizacional	,902	15
Trabajo en equipo	,944	16

Nota: Datos obtenidos de la correlación estadística en SPSS.

Materiales. Se utilizaron diversas herramientas tecnológicas y recursos que resultaron indispensables en cada una de las etapas del proceso investigativo; en primer lugar, se empleó una computadora portátil, que facilitó la redacción, estructuración y edición del documento de investigación; además, se contó con acceso a internet, lo cual permitió realizar una búsqueda exhaustiva y sistemática de información científica.

Por otro lado, en la fase de análisis de los datos recopilados, se utilizaron dos herramientas, el software estadístico Microsoft *Excel 2019* y *SPSS* en su versión 27 para el procesamiento de la información; *Excel* facilitó la tabulación de datos y la creación de tablas de frecuencias, mientras que *SPSS* fue útil para realizar análisis estadísticos tanto descriptivos como inferenciales, las cuales permitieron contrastar la hipótesis de la investigación.

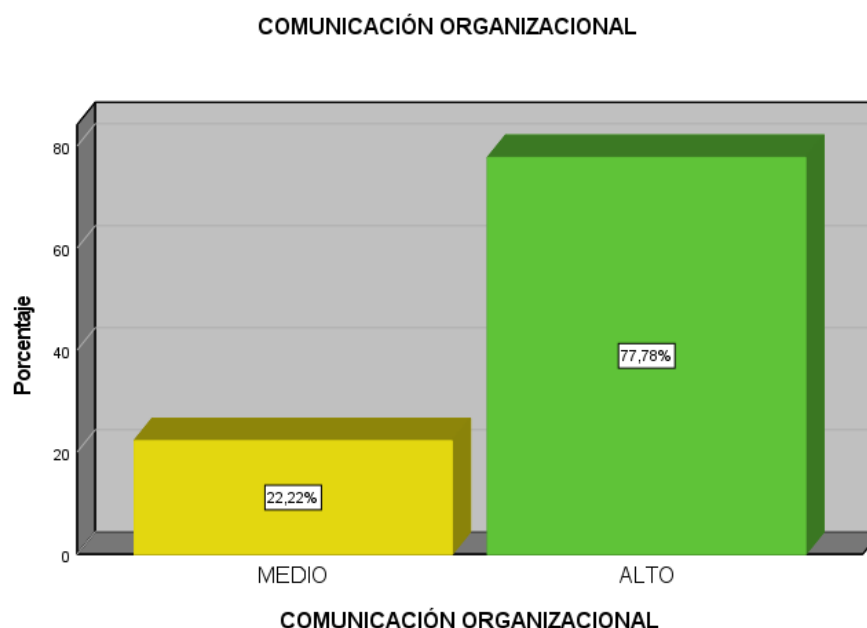
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Resultados. Resultados descriptivos. *Tabla 5:* Niveles de la variable comunicación organizacional

Categoría	Comunicación organizacional	
	f	%
Medio	16	22,2 %
Alto	56	77,8 %
TOTAL	72	100 %

Nota: Datos de la encuesta analizados en SPSS.

Figura 1: Porcentaje de los niveles de la variable comunicación organizacional



Nota: Datos de la encuesta analizados en SPSS.

La tabla 5 proyecta niveles de la variable 1, la cual refleja la distribución de los niveles de comunicación organizacional entre los trabajadores evaluados; los resultados muestran que de los 72 encuestados, 16 trabajadores representado en 22,2% perciben la comunicación organizacional como de nivel medio, mientras que la mayoría, es decir, 56 trabajadores representado en 77,8%, considera que la comunicación organizacional en su entorno laboral es de nivel alto; por último, no se registraron casos en los niveles bajos.

Estos resultados proyectan una percepción mayoritaria, de alta eficacia en la comunicación organizacional dentro de la Municipalidad Provincial de Zarumilla; sin embargo, existencia de oportunidades de mejora en ciertos aspectos

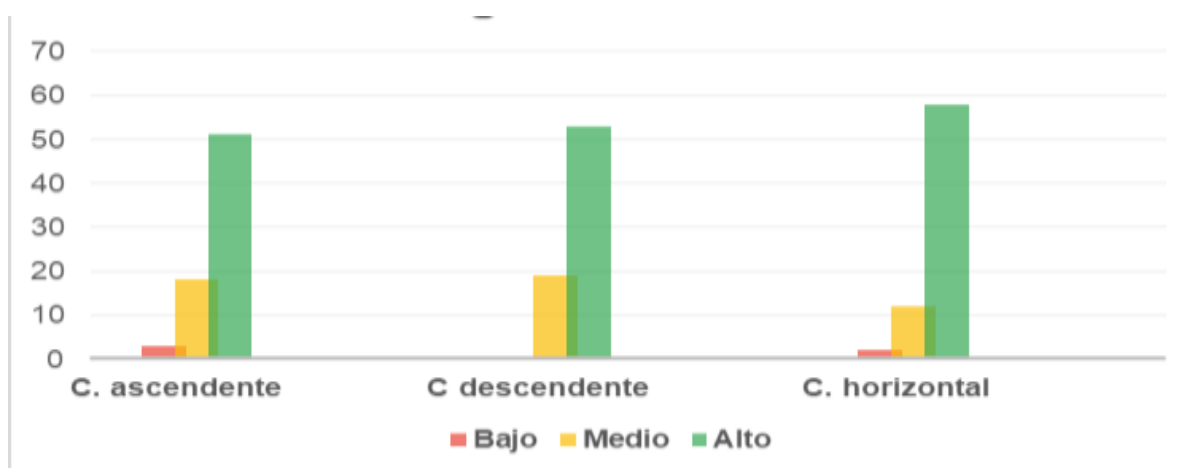
comunicativos, como retroalimentación, claridad de mensajes y confianza en la comunicación.

Tabla 6: Niveles de las dimensiones variable comunicación organizacional

Escala	Comunicación ascendente		Comunicación descendente		Comunicación horizontal	
	f	%	f	%	f	%
Bajo	3	4,2 %	0	0 %	2	2,8 %
Medio	18	25,0 %	19	26,4 %	12	16,7 %
Alto	51	70,8 %	53	73,6 %	58	80,6 %
Total	72	100%	72	100%	72	100%

Nota: Datos de la encuesta analizados en SPSS.

Figura 2: Niveles de las dimensiones variable comunicación organizacional



Nota: Datos de la encuesta analizados en Excel.

La Tabla 6 y la Figura 2 muestran los niveles de las dimensiones de la variable "Comunicación organizacional" distribuidos en tres categorías: ascendente, descendente y horizontal, lo que permite analizar el estado de cada dimensión según los niveles bajo, medio y alto percibidos por los encuestados.

En la dimensión de "comunicación ascendente", el 70,8 % de los encuestados evaluó este tipo de comunicación en un nivel alto, lo que indica que la mayoría percibe que existe un flujo adecuado de información desde los niveles inferiores hacia los superiores dentro de la organización.

Por otra parte, el 25,0 % de los encuestados considera que se encuentra en un nivel medio, lo cual refleja que hay una percepción moderada de efectividad en la comunicación ascendente; finalmente, solo un 4,2 % evaluó esta dimensión en un nivel bajo, se mostró una mínima insatisfacción o dificultad en este flujo de información.

En cuanto a la “*comunicación descendente*”, el 73,6 % de los encuestados la calificó en un nivel alto, lo que evidencia que la mayoría percibe que existe una adecuada transmisión de información desde los niveles superiores hacia los subordinados.

Un 26,4 % valoró esta dimensión en un nivel medio, lo que indica que una porción significativa de encuestados considera que, si bien la comunicación descendente es funcional, todavía hay áreas de mejora; cabe destacar que ningún encuestado calificó esta dimensión en un nivel bajo, lo que refuerza la percepción de su eficacia general.

Respecto a la “*comunicación horizontal*”, el 80,6 % de los encuestados la evaluó en un nivel alto, lo que refleja una percepción mayoritaria de que la comunicación entre colegas y departamentos al mismo nivel jerárquico es efectiva y colaborativa.

Por otro lado, un 16,7 % valoró esta dimensión en un nivel medio, lo que sugiere que, aunque la comunicación horizontal es adecuada, existe espacio para mejorar en términos de coordinación y claridad; finalmente, solo un 2,8 % calificó esta dimensión en un nivel bajo, lo que indica una mínima insatisfacción respecto a la interacción entre pares.

En general, los resultados reflejan una tendencia positiva en las tres dimensiones de la variable comunicación organizacional, ya que la mayoría de los encuestados las percibe en un nivel alto; la *comunicación horizontal* es la dimensión mejor evaluada con un 80,6 % en el nivel alto, lo cual sugiere una buena interacción y colaboración entre pares; la comunicación descendente también presenta una evaluación destacada, con 73,6 % en nivel alto, mientras que la comunicación ascendente obtuvo un 70,8 %, ello indica que, aunque efectiva, se presenta la percepción más baja en comparación con las otras dimensiones.

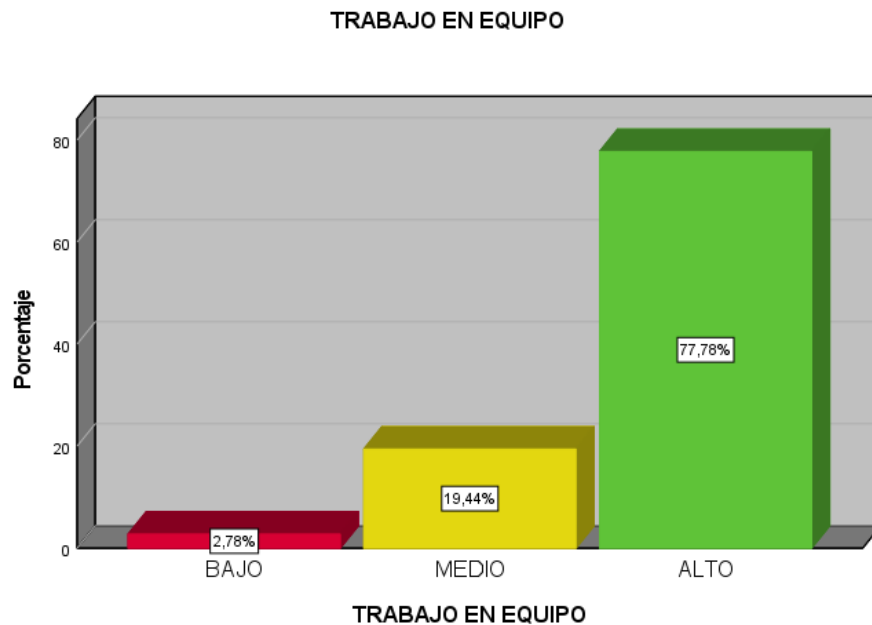
Tabla 7: Niveles de la variable trabajo en equipo.

Categoría	Trabajo en equipo	
	<i>f</i>	%

Bajo	2	2,8 %
Medio	14	19,4 %
Alto	56	77,8 %
TOTAL	72	100%

Nota: Datos de la encuesta analizados en SPSS.

Figura 3: Porcentaje de los niveles del trabajo en equipo.



Nota: Datos de la encuesta analizados en SPSS.

Los resultados presentados en la Tabla 7 y la Figura 3 revelan una distribución en los niveles de la variable "*Trabajo en Equipo*" entre los trabajadores administrativos de la MPZ; según los datos obtenidos, el 77,8% de los encuestados se encuentra en el nivel alto de trabajo en equipo, lo que refleja una percepción positiva y consolidada respecto a la capacidad de colaboración y cohesión grupal en la organización, este porcentaje predominante destaca un entorno laboral donde las relaciones interpersonales y el esfuerzo colectivo parecen estar bien fortalecidos.

En contraste, un 19.4% de los participantes percibe su nivel de trabajo en equipo como medio, ello indica que un segmento menor de los trabajadores identifica áreas de mejora en la colaboración y dinámica grupal; finalmente, apenas un 2,8% de los encuestados califica su trabajo en equipo como bajo, lo que sugiere que son casos aislados y no representan una tendencia general dentro de la institución.

En conclusión, estos resultados indican que, aunque el trabajo en equipo es percibido de manera favorable por la mayoría, la organización debe considerar

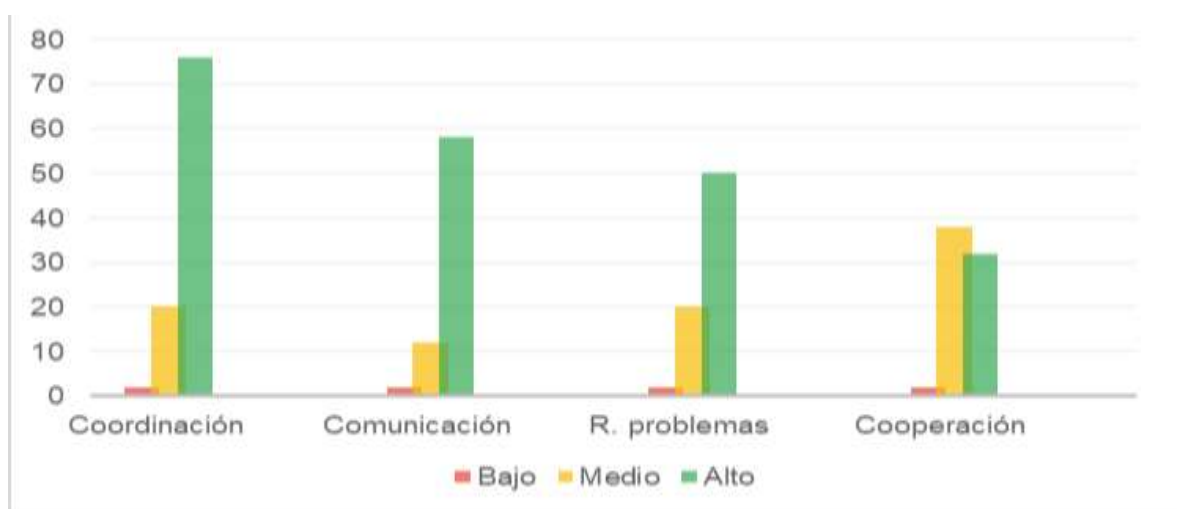
iniciativas que consoliden aún más esta habilidad en todos los niveles, ello asegura que los valores de colaboración sean homogéneos y sostenibles a largo plazo.

Tabla 8: Niveles de las dimensiones variable trabajo en equipo

Niveles	Coordinación		Comunicación		R. problemas		Cooperación	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Bajo	2	2,8 %	2	2,8 %	2	2,8 %	2	2,8 %
Medio	20	20,8 %	12	16,7 %	20	27,8 %	38	52,8 %
Alto	76	76,4 %	58	80,6 %	50	69,4 %	32	44,4 %
Total	72	100 %	72	100 %	72	100 %	72	100 %

Nota: Datos de la encuesta analizados en SPSS.

Figura 4: Niveles de las dimensiones variable trabajo en equipo



Nota: Datos de la encuesta analizados en Excel.

La Tabla 8 y la Figura 4 muestran los niveles de las dimensiones de la variable "Trabajo en equipo", distribuidas en coordinación, comunicación, resolución de problemas y cooperación, lo que permite analizar las percepciones de los encuestados respecto a cada dimensión en los niveles bajo, medio y alto.

En la dimensión de "coordinación", un 76,4 % de los encuestados la evaluó en un nivel alto, lo que indica que la mayoría percibe una excelente organización y alineación de esfuerzos en el trabajo en equipo; por otro lado, un 20,8 % consideró que la coordinación se encuentra en un nivel medio, lo que sugiere que, aunque funcional, aún presenta oportunidades de mejora; finalmente, solo un 2,8 % calificó la coordinación en un nivel bajo, lo cual refleja una percepción mínima de desorganización en los equipos de trabajo.

En cuanto a la dimensión "comunicación", el 80,6 % de los encuestados la calificó en un nivel alto, lo que evidencia una percepción positiva de la fluidez y claridad en

el intercambio de información dentro del equipo; un 16,7 % valoró esta dimensión en un nivel medio, ello indica que algunos encuestados consideran que, si bien la comunicación es funcional, hay aspectos que podrían fortalecerse; finalmente, solo un 2,8 % evaluó la comunicación en un nivel bajo, lo que sugiere un mínimo de insatisfacción en este aspecto.

En la dimensión “*resolución de problemas*”, el 69,4 % de los encuestados la evaluó en un nivel alto, lo que refleja una percepción positiva de la capacidad de los equipos para identificar y resolver obstáculos de manera efectiva; sin embargo, un 27,8 % la calificó en un nivel medio, lo que sugiere que existe un margen de mejora en cuanto a la agilidad o eficacia en la resolución de problemas; al igual que en las dimensiones anteriores, solo un 2,8 % consideró esta dimensión en un nivel bajo, lo que indica una mínima insatisfacción.

La dimensión “*cooperación*” presenta una distribución más equilibrada en comparación con las demás dimensiones; un 44,4 % evaluó esta dimensión en un nivel alto, lo que refleja que casi la mitad de los encuestados perciben una colaboración efectiva y solidaria entre los miembros del equipo; por otro lado, un 52,8 % de los encuestados valoró la cooperación en un nivel medio, lo cual sugiere que existe una percepción de apoyo, aunque no completamente eficiente; finalmente, un 2,8 % evaluó esta dimensión en un nivel bajo, ello muestra una mínima percepción de falta de cooperación dentro del equipo.

Los resultados muestran que las dimensiones comunicación y coordinación son las mejor evaluadas, lo que evidencia que el intercambio de información y la organización dentro de los equipos son percibidos como fortalezas; sin embargo, la cooperación destaca por tener la mayor proporción en nivel medio, lo que revela una percepción moderada de apoyo y colaboración.

Resultados inferenciales. En la fase inicial del análisis de los resultados inferenciales, se llevó a cabo una prueba de normalidad con el objetivo de determinar si las variables objeto de estudio presentaban una distribución normal o no; ya que la naturaleza de la distribución de los datos constituye un criterio determinante para seleccionar el enfoque estadístico más pertinente en las etapas posteriores del análisis; en términos más específicos, resultaba indispensable establecer si el análisis estadístico debía apoyarse en pruebas paramétricas, las cuales requieren que los datos sigan una distribución normal, o si, por el contrario,

era necesario recurrir a pruebas no paramétricas, diseñadas para manejar datos que no cumplen con dicho supuesto.

Tabla 9: Pruebas de normalidad

Kolmogórov-Smirnov			
	Estadístico	gl	Sig.
Comunicación organizacional	,126	72	,007
Trabajo en equipo	,148	72	,001

Nota: Datos analizados en SPSS.

La Tabla 9, que muestra los resultados de las pruebas de normalidad realizadas mediante el estadístico de Kolmogórov-Smirnov, evidencio que ambas variables analizadas, "*Comunicación organizacional*" y "*Trabajo en equipo*", no cumplen con el supuesto de normalidad; para la primera variable, se obtuvo un valor estadístico de 0.126 con un $p=0.007$, mientras que para la segunda variable el valor estadístico fue de 0.148 con un valor $p=0.001$.

Contrastación del objetivo e hipótesis general. El objetivo general relacionado con la hipótesis general se centró en analizar la relación entre la “comunicación organizacional” y “el trabajo en equipo” en los trabajadores de la MPZ; los resultados obtenidos se presentan de manera detallada en la tabla correspondiente:

Tabla 10: Correlación de las variables comunicación organizacional y trabajo en equipo

Correlaciones de Spearman

		COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL	TRABAJO EN EQUIPO
Rho de Spearman	COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,877**
		N	72
	TRABAJO EN EQUIPO	Coeficiente de correlación	,877**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	72

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

Nota: Datos obtenidos de la correlación estadística en SPSS.

La Tabla 10 mostró los resultados de la prueba de correlación de Spearman, que se aplicó para analizar la relación entre las variables comunicación organizacional y trabajo en equipo; el coeficiente de correlación obtenido fue de $r=0.877$, mientras que el estadísticamente nivel de significancia fue de $p=0.001$ al nivel de confianza del 99%, lo que indicó una correlación positiva muy fuerte entre ambas variables; esto significa que, a medida que se mejoró la comunicación organizacional, también se incrementó significativamente la percepción del trabajo en equipo dentro de la institución.

Estos resultados permitieron rechazar la hipótesis nula que expresa de ausencia de relación y aceptar la hipótesis de trabajo.

Contrastación de la hipótesis específica 1. Como objetivo específico vinculado con la primera hipótesis específica consistió en examinar la relación existente entre la “comunicación ascendente” y “el trabajo en equipo” en los trabajadores de la MPZ; los resultados se detallan en la tabla correspondiente:

Tabla 11: Correlación entre comunicación ascendente y trabajo en equipo

Correlaciones de Spearman

			COMUNICACIÓN ASCENDENTE	TRABAJO EN EQUIPO
Rho de Spearman	COMUNICACIÓN ASCENDENTE	Coeficiente de correlación	1,000	,726**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	72	72
	TRABAJO EN EQUIPO	Coeficiente de correlación	,726**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	72	72

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

Nota: Datos obtenidos de la correlación estadística en SPSS.

La Tabla 11 mostró los resultados de la correlación entre la “*comunicación ascendente*” y el “*trabajo en equipo*”, mediante el coeficiente de correlación de Spearman; el análisis reveló un coeficiente de $p=0.726$, lo que indicó una correlación positiva fuerte entre ambas variables, el nivel de significancia bilateral obtenido fue de $p=0.001$, lo cual evidenció que la correlación encontrada fue estadísticamente significativa al nivel de confianza del 99%, esto permitió confirmar que la relación y con ello la hipótesis específica planteada en el estudio.

Contrastación de la hipótesis específica 2. El objetivo específico asociado a la tercera hipótesis formulada en este estudio tuvo como finalidad principal examinar la relación entre la comunicación descendente y el trabajo en equipo, en el contexto de los trabajadores que forman parte de la MPZ; los resultados obtenidos a partir de este examen se detallan en la siguiente tabla:

Tabla 12: Correlación entre comunicación descendente y trabajo en equipo

Correlaciones

			COMUNICACIÓN DESCENDENTE	TRABAJO EN EQUIPO
Rho de Spearman	COMUNICACIÓN DESCENDENTE	Coefficiente de correlación	1,000	,832**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	72	72
n	TRABAJO EN EQUIPO	Coefficiente de correlación	,832**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	72	72

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

Nota: Datos obtenidos de la correlación estadística en SPSS.

La Tabla 12 presenta los resultados de la correlación entre la “*comunicación descendente*” y “*el trabajo en equipo*”, obtenidos mediante el coeficiente de correlación de Spearman; el análisis reveló un coeficiente de $\rho=0.832$, lo cual indicó una correlación positiva muy fuerte entre estas dos variables; el nivel de significancia bilateral reportado fue de $p=0.001$, lo que confirmó que la correlación fue estadísticamente significativa al nivel de confianza del 99%.

El hallazgo permitió rechazar la hipótesis nula de ausencia de relación y respaldó la hipótesis alternativa, que postulaba la existencia de un vínculo positivo y sustancial entre la comunicación descendente y el desempeño grupal.

Contrastación de la hipótesis específica 3. El objetivo específico de esta hipótesis fue evaluar la relación entre la comunicación horizontal y el trabajo en equipo en el personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Zarumilla; para ello, se utilizó el coeficiente de correlación de Spearman, cuyos resultados se presentan en la tabla.

Tabla 13: Correlación entre comunicación horizontal y trabajo en equipo

Correlaciones

			COMUNICACIÓN HORIZONTAL	TRABAJO EN EQUIPO
Rho de Spearman	COMUNICACIÓN HORIZONTAL	Coeficiente de correlación	1,000	,841**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	72	72
	TRABAJO EN EQUIPO	Coeficiente de correlación	,841**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	72	72

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

Nota: Datos obtenidos de la correlación estadística en SPSS.

La Tabla 13 presentó los resultados del análisis de correlación entre la comunicación descendente y el trabajo en equipo, obtenidos mediante el coeficiente de Spearman; el coeficiente calculado fue de $\rho=0.832$, lo que evidencia una correlación positiva muy fuerte entre ambas variables; el nivel de significancia reportado fue de $p=0.000$, lo cual confirmó que esta correlación es estadísticamente significativa al nivel de confianza del 99%.

Este resultado permitió rechazar la hipótesis nula que asumía la ausencia de relación entre las variables y respaldar la hipótesis alternativa.

Discusión. Los antecedentes compilados y complementados con los resultados derivados del instrumento de investigación facilitaron la triangulación de datos, ello permitió abordar de forma sistemática los objetivos formulados, y garantizó una discusión coherente fundamentada en los hallazgos obtenidos.

Ahora bien, en relación con el objetivo general, se determinó la relación actual entre la comunicación organizacional y el trabajo en equipo en los trabajadores administrativos de la MPZ, 2024 con un valor de, $r = 0.877$, $p < 0.01$, y se exhibe relación directa y significativa entre las variables, ello demuestra que los niveles altos en los elementos de la comunicación organizacional, tanto en su forma ascendente, descendente y horizontal, se relacionan directamente con los niveles altos en el trabajo en equipo en los trabajadores administrativos de la municipalidad en mención.

Desde una perspectiva teórica, los hallazgos respaldan las ideas de Chiavenato (2015), quien enfatiza que la comunicación organizacional efectiva facilita la integración de los equipos de trabajo, al tiempo que reduce los conflictos y mejora la cohesión grupal.

Los hallazgos guardan semejanza con los obtenidos por Vargas (2023) quien desarrollo una investigación con la misma temática en *la Municipalidad Provincial de Huanta - región Ayacucho, 2023*; y en el cual a través de del coeficiente de *Tau_b de Kendall* se halló una relación de 0.834 , la cual indico un grado de correlación muy fuerte, entre la comunicación organizacional interna y el trabajo en equipo en la MPH, y se subraya que, cuando existen buenos procesos de comunicación en la organización, no solo optimiza la dinámica del equipo, sino que también potencia el logro de objetivos organizacionales comunes, tal como se destaca en ambos contextos investigativos.

Por otro lado, se alinean con los hallazgos de Hurtado y Luna (2022) quien en su estudio realizado en la *Municipalidad del Departamento de La Libertad*; se encontró una relación fuerte con un valor de 0.770 ; se concluye que una comunicación organizacional efectiva no solo fomenta el cumplimiento de los objetivos establecidos, sino que también mejora el trabajo en equipo y contribuye a un clima laboral favorable; y se subraya que, la calidad de los procesos comunicativos dentro de las organizaciones públicas tiene un impacto directo y significativo en las dinámicas grupales y la cohesión laboral.

Finalmente, los hallazgos guardan relación con los resultados reportados por Gamboa (2023) sin embargo difieren en el nivel o fuerza de relación, se encontró un coeficiente de 0.398, en el *Municipio Provincial de Ayacucho*; la diferencia en la fuerza de relación podría atribuirse a factores contextuales y estructurales específicos de cada institución, como la cultura organizacional o el nivel de implementación de estrategias comunicativas; se resalta la necesidad de fortalecer las dimensiones específicas de la comunicación, como la retroalimentación y la claridad de los mensajes, para maximizar su impacto en el desempeño grupal.

Ahora bien, en relación con el primer objetivo específico, que evaluó el nivel de percepción la comunicación organizacional en los administrativos de la MPZ, 2024; se determinó que el 77,8 % de los encuestados perciben un nivel alto de comunicación organizacional, mientras que el 22,2% lo califican como nivel medio, y no se registraron percepciones en nivel bajo; los hallazgo destacan una percepción de efectividad en los procesos comunicativos dentro de la organización, especialmente en la dimensión de comunicación horizontal, que fue evaluada como alta por el 80,6 % de los participantes, seguida por la comunicación descendente con un 73,6 % y la comunicación ascendente con un 70,8 %; no obstante, se evidencia la necesidad de mejoras puntuales, en la comunicación ascendente.

En sentido, se evidencian tanto similitudes como diferencias con los hallazgos presentados por Vargas (2023) en la *Municipalidad Provincial de Huanta*; en el caso de la comunicación interna la mayoría de los encuestados adoptó una postura neutral con un 49,5%; respecto a la comunicación descendente, se evidencio que un 47,7% de los encuestados mantuvo una postura neutral; mientras lo que respeta a la comunicación ascendente, se identificó que un 50,4% de los encuestados en se mantuvo en una posición neutral; no obstante, se refleja la presencia limitada de canales efectivos de retroalimentación.

En el caso de la investigación realizada por Gamboa (2023) en el Municipio Provincial de Ayacucho, se evidencian diferencias con respecto a los resultados de otras municipalidades; en esta investigación, un 67,1% de los encuestados calificó la comunicación interna institucional como mala, mientras que un 30,0% la demostró regular y apenas un 2,9% la evaluó como buena, se reflejan una percepción predominantemente negativa de la comunicación interna en este contexto, lo cual contrasta marcadamente con el estudio realizado en la MPZ donde predominan percepciones positivas.

Por otro lado, se evidencian tanto similitudes como diferencias con los hallazgos presentados por Hurtado y Luna (2022) en los niveles de la comunicación organizacional en *la Municipalidad del Departamento de La Libertad*; la mayoría de los encuestados, con un 73,9%, calificó su nivel como regular, mientras que un 21,7% lo demostró bueno y apenas un 4,3% lo evaluó como malo; en cuanto a las dimensiones, la comunicación descendente fue valorada como regular por el 52,2% de los encuestados; en la comunicación ascendente el 69,6% la percibió como regular; finalmente, en la comunicación horizontal el 47,8% la evaluó como regular.

Ahora bien, en correspondencia con el segundo objetivo específico, que medio el nivel de percepción del trabajo en equipo en los trabajadores administrativos de la MPZ, los resultados revelan una valoración predominantemente positiva en esta dimensión; del total de encuestados, el 77,8% evaluó el trabajo en equipo como alto, se destaca aspectos como la cooperación y coordinación efectiva en sus equipos laborales; por otra parte, un 19,4% percibió su desempeño en equipo en un nivel medio, lo que sugiere que aún existen áreas susceptibles de mejora, especialmente en dinámicas grupales o en la resolución de problemas; finalmente, un reducido 2,8% ubicó su percepción en un nivel bajo, ello refleja casos aislados de falta de cohesión o dificultades específicas en su entorno laboral.

Estos hallazgos enfatizan la importancia de promover estrategias sostenidas que fortalezcan los valores de colaboración y sinergia dentro de los equipos administrativos, contribuye un desarrollo.

En comparación con los resultados obtenidos por Vargas (2023) en la MPH, se observan tanto similitudes como diferencias respecto al nivel de percepción del trabajo en equipo en los trabajadores administrativos; en el caso de la investigación de Vargas, un 49,9% de los encuestados adoptó una postura neutral en relación al trabajo en equipo, ello refleja un comportamiento de indiferencia hacia esta variable; por su parte, un 22,6% expresó estar de acuerdo con la percepción del trabajo en equipo; en cambio, en la MPZ los resultados reflejan una valoración más positiva, ya que el 77,8% de los trabajadores calificaron el nivel de trabajo en equipo como alto, estas diferencias podrían atribuirse a las estrategias de gestión y liderazgo implementadas en cada municipio.

En comparación con los resultados de Gamboa (2023) en el MPA, se observan diferencias en la percepción del trabajo en equipo, según los hallazgos el 47,1% de

los encuestados calificó el trabajo en equipo como bajo, mientras que el 41,4% lo evaluó como medio y únicamente el 11,4% lo demostró alto; por otro lado, en la MPZ, los resultados reflejan un escenario mucho más favorable, donde los trabajadores percibieron un nivel alto de trabajo en equipo, lo que sugiere una mayor cohesión y colaboración entre los equipos.

Mientras que, los resultados obtenidos por Hurtado y Luna (2022) en la *Municipalidad del Departamento de La Libertad*, se evidencian diferencias marcadas respecto a la percepción del trabajo en equipo, se resalta que el 60,9% de los encuestados calificó el nivel de trabajo en equipo como regular, mientras que un 34,8% lo evaluó como bueno y apenas un 4,3% lo demostró malo; a diferencia de la MPZ los resultados fueron más positivos, se destaca una sólida cohesión y colaboración entre los trabajadores administrativos.

Ahora bien, en relación con el tercer objetivo específico, el cual busca establecer la compensación entre la comunicación ascendente y el trabajo en equipo en los administrativos de la MPZ, los resultados evidenciaron una compensación positiva fuerte entre ambas variables, con un coeficiente de Spearman de 0,726 y un nivel de significancia de $p < 0,01$; estos hallazgos destacan que un adecuado flujo de información desde los niveles inferiores hacia los superiores no solo promueve la participación activa y el compromiso del personal, sino que también fortalece las dinámicas de equipo.

En comparación con los resultados obtenidos por Vargas (2023) en la MPH, se observa una correlación positiva fuerte entre la comunicación ascendente y el trabajo en equipo, con el coeficiente de evaluación Tau de Kendall fue de 0.804, con un nivel de significancia de $p < 0.001$; este hallazgo sugiere que una comunicación ascendente dinámica y efectiva contribuye directamente al fortalecimiento de las dinámicas grupales y la cohesión en los equipos de trabajo.

Mientras que, los resultados obtenidos por Hurtado y Luna (2022) en la *Municipalidad Departamento de La Libertad*, se observan semejanzas en la relación entre la comunicación ascendente y el trabajo en equipo, cuyo coeficiente de Rho de Spearman fue de 0.325, sin embargo, difiere en el nivel de significancia ello indica una clasificación positiva débil, y se evidencia un $p = 0.130$, esto sugiere que, en el contexto evaluado, la comunicación ascendente no tiene un impacto significativo en las dinámicas de trabajo en equipo.

Ahora bien, en correspondencia con el cuarto objetivo específico, los resultados evidenciaron que existe una relación positiva y muy fuerte entre estas variables comunicación descendente y el trabajo en equipo; según el análisis realizado, el coeficiente de Spearman fue de 0,832 con un nivel de significancia de $p = 0,001$; ello demuestra que una mayor eficacia en la comunicación descendente se asocia directamente con un mejor desempeño en el trabajo en equipo se refuerza la importancia de que las organizaciones establezcan canales claros y efectivos para la transmisión de información desde los niveles jerárquicos superiores hacia los niveles inferiores, ello fomenta un ambiente de coordinación y liderazgo sólido dentro de la institución .

En comparación con los resultados obtenidos por Vargas (2023) se asocia en los obtenidos en la MPH, se evidencia una correlación positiva muy fuerte entre la comunicación descendente y el trabajo en equipo en ambos estudios con el coeficiente de Tau_b de Kendall de 0.818 con un nivel de significancia de $p < 0.001$, lo que refleja alta significancia entre estas variables; este hallazgo sugiere que una comunicación clara y efectiva, en los superiores transmiten de manera precisa y estructurada información relevante hacia los niveles inferiores e impacta directamente en la cohesión y el desempeño de los equipos de trabajo.

Mientras que al comparar los resultados obtenidos por Hurtado y Luna (2022) en la *Municipalidad Departamento de La Libertad*, se evidencian diferencias en la relación entre la comunicación descendente y el trabajo en equipo, el cual obtuvo un coeficiente de Rho de Spearman de 0.698, lo que indica una calificación positiva moderada entre estas variables, con un nivel de significancia de $p = 0.000$, lo que confirma una relación estadísticamente significativa; este contraste podría atribuirse a diferencias en las prácticas organizacionales y las estrategias de liderazgo entre ambas municipalidades.

Ahora bien, en correspondencia con el quinto objetivo específico, el cual busco determinar la evaluación entre comunicación horizontal y el trabajo en equipo en los administrativos, los resultados obtenidos reflejaron una compensación positiva muy fuerte con un 0.841, y cuyo nivel de significancia es $p < 0.01$, se evidencia una relación significativa entre estas variables; esto implica que una mejora en la dimensión de comunicación horizontal, caracterizada por la interacción y el flujo de información entre trabajadores de igual nivel jerárquico, está directamente asociada con una mayor cohesión y eficacia en el trabajo en equipo; se destaca que fortalecer

esta dimensión comunicativa puede ser una estrategia clave para optimizar el desempeño grupal y la colaboración dentro de la institución.

En comparación con los resultados obtenidos por Vargas (2023) en la MPH, se observa que ambos estudios coinciden en identificar una relación muy fuerte entre la comunicación horizontal y el trabajo en equipo; el coeficiente de evaluación Tau_b de Kendall fue de 0.805, con un nivel de significancia estadística de $p < 0.001$, lo que refleja una asociación significativa y altamente positiva entre estas variables; se confirma que en ambos contextos organizacionales, un flujo de comunicación fluido y efectivo entre los trabajadores de igual nivel jerárquico fomenta el intercambio de ideas, la cooperación y la resolución conjunta de problemas.

Finalmente, en comparación con los resultados obtenidos por Hurtado y Luna (2022) en la *Municipalidad Departamento de La Libertad*, se evidencian diferencias en la correlación entre la comunicación horizontal y el trabajo en equipo, cuyo coeficiente de Rho de Spearman fue de 0.599, ello indica una calificación positiva moderada, con un nivel de significancia estadística de $p = 0.003$; los hallazgos sugieren que, aunque la comunicación horizontal influye positivamente en el trabajo en equipo en el contexto evaluado, su impacto es más limitado en comparación con otros factores.

Por último, en cuanto a las fortalezas de la metodología empleada, el uso de un enfoque cuantitativo y de un diseño correlacional permitió medir con precisión la relación entre las variables; la aplicación de encuestas validadas garantizó la fiabilidad de los datos y la objetividad en el análisis; sin embargo, se identificaron debilidades, como la falta de un análisis cualitativo que complementara los resultados cuantitativos, permite explorar las percepciones y experiencias de los trabajadores en mayor profundidad.

V. CONCLUSIONES

Los hallazgos permitieron obtener a las siguientes conclusiones:

Se identificó una correlación positiva muy fuerte y significativa entre la “*comunicación organizacional*” y el “*trabajo en equipo*” en los administrativos de la MPZ, con un coeficiente de $r = 0.877$ y un $p = 0.001$.

En cuanto al objetivo específico 1, se evidencio que la mayoría de los trabajadores percibe la comunicación organizacional en un nivel alto, especialmente en sus dimensiones descendente y horizontal, las cuales facilitaron la claridad de instrucciones y el intercambio efectivo de información entre colegas.

Respecto al objetivo específico 2, se midió el nivel de trabajo en equipo en los trabajadores administrativos de la MPZ, el cual se encuentra en un nivel alto, lo cual refleja una fuerte colaboración, coordinación y compromiso en la realización de tareas conjuntas; no obstante, se evidenciaron áreas de mejora en la dimensión de cooperación.

Se encontró una correlación positiva fuerte y significativa entre la comunicación ascendente y el trabajo en equipo, con un coeficiente de $r = 0.726$ y $p = 0.001$; los resultados indican que una adecuada transmisión de información desde los niveles inferiores hacia los superiores permite mejorar la cohesión grupal y promover una mayor participación de los trabajadores en las decisiones organizacionales.

Se evidenció una correlación positiva muy fuerte y significativa entre la comunicación descendente y el trabajo en equipo, con un coeficiente de $r = 0.832$ y un $p = 0.001$; este resultado refleja que una comunicación efectiva desde la alta gerencia hacia los empleados facilita la organización de tareas, genera retroalimentación oportuna y contribuye a alcanzar los objetivos comunes con mayor eficiencia.

Asimismo, se determinó que existe una correlación positiva muy fuerte y significativa entre la comunicación horizontal y el trabajo en equipo, con un coeficiente de $r = 0.841$ y un $p = 0.001$, este hallazgo demuestra que la interacción y el intercambio de información entre colegas del mismo nivel jerárquico promueven una mayor colaboración, asimismo fortalece las relaciones interpersonales y mejora el desempeño grupal dentro de la institución.

VI. RECOMENDACIONES

Se recomienda diseñar e implementar programas de formación continua para mejorar habilidades de comunicación organizacional y trabajo en equipo, estos programas deben incluir talleres sobre técnicas de comunicación efectiva, resolución de conflictos y dinámicas grupales para fortalecer el vínculo positivo entre ambas variables.

Se recomienda mantener y optimizar las prácticas existentes en comunicación descendente y horizontal, incluir el uso de herramientas tecnológicas como plataformas internas de comunicación, así como sesiones regulares de retroalimentación y reuniones de equipo para reforzar el flujo de información.

Respecto al trabajo en equipo, se recomienda capacitaciones prácticas sobre coordinación, cooperación y trabajo conjunto, incluir ejercicios de resolución de problemas en equipo, talleres sobre confianza mutua y dinámicas que requieran la colaboración activa entre todos los miembros.

En relación con la comunicación ascendente, se recomienda establecer canales de comunicación ascendentes más estructurados y accesibles, como buzones de sugerencias, encuestas anónimas y reuniones periódicas con el personal; esto incentivará a los empleados a expresar sus ideas y preocupaciones, con el fin de mejorar la cohesión grupal y la participación en decisiones organizacionales.

En correspondencia a la comunicación descendente, se recomienda a la gerencia municipal, fortalecer la calidad y claridad de las instrucciones emitidas desde la alta gerencia mediante capacitaciones específicas para líderes. Además, implementar herramientas de gestión de proyectos que permitan una mejor asignación y seguimiento de tareas, así como retroalimentación en tiempo real.

Finalmente, en correspondencia a la comunicación horizontal se sugiere fomentar espacios de interacción y colaboración entre colegas, como reuniones interdepartamentales, grupos de trabajo colaborativos y actividades sociales. También se puede implementar software de gestión colaborativa que facilite el intercambio de información y la interacción entre pares.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Adžić, S., Kostić, R., Milunović, M., Savić-Tot, T., Jeremic, D., & Stanojević, S. (2022). Role of team management in modern business conditions. *Oditor*. https://www.researchgate.net/publication/360288934_Role_of_team_management_in_modern_business_conditions
- Albarrán, L., Vivas, Y., Castillo, L. (2014). Validez y Confiabilidad. Retrieved 25 July 2021, <https://es.slideshare.net/arqluziutet/validez-y-confiabilidad-32651461>
- Alqahtani, D. (2020). Teamwork in the Government Organizations: A Multiple Case Study Approach (Kingdom of Bahrain). ERN: Teams (Topic). <https://doi.org/10.2139/ssrn.3663849>
- Alsabri, M., Boudi, Z., Lauque, D., Dias, R. D., Whelan, J. S., Östlundh, L., Alinier, G., Onyeji, C., Michel, P., Liu, S. W., Camargo, C. A., Lindner, T., Slagman, A., Bates, D. W., Tazarourte, K., Singer, S. J., Toussi, A., Grossman, S., & Bellou, A. (2022). Impact of Teamwork and Communication Training Interventions on Safety Culture and Patient Safety in Emergency Departments: A Systematic Review. *Journal of Patient Safety*, 18(1), E351–E361. <https://doi.org/10.1097/PTS.0000000000000782>
- Anderson, J., Lavelle, M., & Reedy, G. (2021). Understanding adaptive teamwork in health care: Progress and future directions. *Journal of Health Services Research and Policy*, 26(3), 208-214. <https://doi.org/10.1177/1355819620978436>
- Ávila Silva, L. H., Merino Velásquez, J., Luy Navarrete, W. A., & Carrasco Echeverría, G. M. (2024). Comunicación organizacional de la Municipalidad Provincial de Contralmirante Villar, implicancia en la calidad del servicio al poblador, Tumbes, 2023. Universidad Nacional de Tumbes, Perú. <https://repositorio.untumbes.edu.pe/handle/20.500.12874/65344>
- Ayachi Paredes, M., & Gonzales García, K. (2023). Comunicación organizacional interna y trabajo en equipo una entidad administradora de servicios de salud. Retrieved from <https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/6909>
- Balladares Zapata, K. I. (2022). Comunicación organizacional en el liderazgo transformacional de los trabajadores administrativos nombrados de la Universidad Nacional de Tumbes, Perú, 2022. Retrieved from <https://repositorio.untumbes.edu.pe/handle/20.500.12874/64423>
- Buljac-Samardzic, M., Doekhie, K., & Van Wijngaarden, J. (2020). Interventions to improve team effectiveness within health care: A systematic review of the past decade. *Human Resources for Health*, 18(2), 1-10. <https://doi.org/10.1186/s12960-019-0411-3>
- Canessa García, G. A. (2022). Comunicación interna y desempeño organizacional en el Registro Nacional de Identificación y Estado Civil – Tumbes, 2022.

Retrieved

from

<https://repositorio.untumbes.edu.pe/handle/20.500.12874/64092>

- Carrillo Benites, M. A. (2022). Comunicación organizacional y liderazgo efectivo en la Dirección Regional de Agricultura, Tumbes, 2022. Retrieved from <https://repositorio.untumbes.edu.pe/handle/20.500.12874/63965>
- Chavez Quispe, R. E. (1970). Clima organizacional y satisfacción laboral de los servidores públicos en una entidad estatal en el distrito de Tumbes, 2023. Retrieved from <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/130820>
- Chiavenato, I. (2015). Comportamiento organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones. (3 ed.). México: Mc Graw Hill. https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/335680/Comportamiento_organizacional._La_dina_mica_en_las_organizaciones..pdf
- Contreras, O., & Garibay, N. (2020). Comunicación organizacional: Historia, desarrollo y perspectivas de un concepto en constante construcción en América Latina. *Inmediaciones de la Comunicación*, 15(2), 43-70. <https://doi.org/10.18861/ic.2020.15.2.3018>
- Delice, F., Rousseau, M., & Feitosa, J. (2019). Advancing Teams Research: What, When, and How to Measure Team Dynamics Over Time. *Frontiers in Psychology*, 10, 1324. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.01324>
- Dirks, J. L. (2019). Effective strategies for teaching teamwork. *Critical care nurse*, 39(4), 40-47. <https://aacnjournals.org/ccnonline/articleabstract/39/4/40/22066>
- Dirks, J. L. (2019). Effective Strategies for Teaching Teamwork. *Critical Care Nurse*, 39(4), 40–47. <https://doi.org/10.4037/CCN2019704>
- Dodge, L. E., Nippita, S., Hacker, M. R., Intondi, E. M., Ozcelik, G., & Paul, M. E. (2019). Impact of teamwork improvement training on communication and teamwork climate in ambulatory reproductive health care. *Journal of Healthcare Risk Management*, 38(4), 44–54. <https://doi.org/10.1002/JHRM.21353>
- Drew, E. de redacción de. (n.d.). Comunicación formal vs Comunicación informal. Retrieved from <https://blog.wearedrew.co/concepts/comunicacion-formal-vs-comunicacion-informal>
- Driskell, J. E., Salas, E., & Driskell, T. (2018). Foundations of teamwork and collaboration. *American Psychologist*, 73(4), 334–348. <https://doi.org/10.1037/AMP0000241>
- Dueñas Bustinza, C. I. (2021). Clima organizacional y trabajo en equipo en el personal del hospital de Quillabamba, 2021. Retrieved from <https://repositorio.unsaac.edu.pe/handle/20.500.12918/5819>

- Espinoza Concha, R. C. (2023). Comunicación organizacional y trabajo en equipo en los trabajadores de una empresa prestadora de servicios de Cusco, 2023. Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/123984>
- Etchegaray, J., Ottosen, M., Dancsak, T., & Thomas, E. (2020). Barriers to Speaking Up About Patient Safety Concerns. *Journal of Patient Safety*, 16(4), 230. <https://doi.org/10.1097/PTS.0000000000000334>
- Eugenia, A., Henao, P., & Pineda-Henao, A.-E. (2020). La comunicación organizacional en la gestión empresarial: retos y oportunidades en el escenario digital. *Revista GEON: Gestión - Organización - Negocios.*, ISSN- e 2346-3910, Vol. 7, No. 1, 2020 (Ejemplar Dedicado a: GEON Journal Vol 7 No 1 January June 2020), Págs. 9-25, 7(1), 9–25. <https://doi.org/10.22579/23463910.182>
- Falkheimer, J. (2022). *Strategic Communication: An Introduction to Theory and Global Practice*. Roudledge. Retrieved from <https://www.semanticscholar.org/paper/Exploring-the-Impact-of-Communication-on-Employee/4452017774e2011d7baab0b3277b06bc224989d3>
- Fernando, Y., & Wulansari, P. (2020). Perceived understanding of supply chain integration, communication and teamwork competency in the global manufacturing companies. *European Journal of Management and Business Economics*, 30(2), 191–210. <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/EJMBE-06-2020-0157/full/html>
- Formanchuk, A. (2015). 60% de los problemas en una empresa son por mala comunicación. Buenos Aires: Edición Formanchuk & Asociados. Recuperado de: <http://formanchuk.com.ar/todosignifica/mala-comunicacion/>
- Gamboa Quispe, C (2023). Trabajo en equipo y comunicación interna en un municipio provincial de Ayacucho, 2022. Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/106972>
- Gavala González, J., Peñaloza Gómez, R., Ponce Carbajal, N., & Jaenes-Amarillo, P. I. (n.d.). Caso único: el efecto Ringelmann en un bote de remo de élite. Retrieved from https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1888-75462018000100002
- Goncalves, G. (2023). *El manual de comunicación sin fines de lucro* de Routledge Retrieved from <https://www.routledge.com/The-Routledge-Handbook-of-Nonprofit-Communication/Goncalves-Oliveira/p/book/9780367771775>
- Gropper, M. (2021). *Miller's Anesthesia* (9na edición).
- Guaita, E. P. (2020). La comunicación organizacional y su influencia en la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa skandinavian". Ecuador.

Facultad de ciencia humanas y de la salud, Universidad tecnologica
indoamericana
<https://repositorio.uti.edu.ec/bitstream/123456789/1550/1/TESIS%20EVELYN.pdf>

- Gün, G. (2022). Mediating effect of organizational structure on the effect of teamwork attitude on team performance. *EKEV Akademi Dergisi*.
https://www.researchgate.net/publication/369194141_MEDIATING_EFFECT_OF_ORGANIZATIONAL_STRUCTURE_ON_THE_EFFECT_OF_TEAMWORK_ATTITUDE_ON_TEAM_PERFORMANCEEkip_Calismasi_Tutumlarinin_Ekip_Performansina_Etkisinde_Orgut_Yapisinin_Aracilik_Etkisi
- Gunadi, I., Wiyono, B., Arifin, I., & W.W., E. (2023). Effectiveness Analysis of Teamwork Management Based on Machine Intelligence. *INTERNATIONAL JOURNAL OF MULTIDISCIPLINARY RESEARCH AND ANALYSIS*.
<https://doi.org/10.47191/ijmra/v6-i9-38>
- Henao, P. (2017). Comunicación Organizacional en los trabajadores del Instituto Nacional Penitenciario (INPE) - sede Cercado de Lima. (Tesis de grado). Universidad Inca Garcilaso de La Vega. Perú. Recuperado de:
<http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/1664>.
- Heredia, V., & Sullca, P. (2022). Communication, teamwork, and organizational commitment in public universities. *Revista Venezolana de Gerencia*, 27(8), 926–938. <https://doi.org/10.52080/RVGLUZ.27.8.13>
- Hernandez , s., Fernandes, C., & Baptista, L. (2014). Metodología de la investigación científica. <https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-Metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>
- Hernández, R. (2014). Metodología de la investigación. Ciudad de México, Méxi co: McGraw-Hill education.
https://www.uv.mx/personal/cbustamante/files/2011/06/Metodologia-de-la-Investigaci%C3%83%C2%B3n_Sampieri.pdf
- Huamán, D. (2017). Comunicación Organizacional en los trabajadores del Instituto Nacional Penitenciario (INPE) - sede Cercado de Lima. (Tesis de grado). Universidad Inca Garcilaso de La Vega. Perú. Recuperado de:
<http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/1664>.
- Hurtado Vilela, E, & Luna Lázaro, R (2022). Comunicación organizacional y trabajo en equipo en el área administrativa de una municipalidad en el departamento de La Libertad, 2022. Universidad César Vallejo.
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/111026>
- Jaenes Sánchez, J. C., Gavala González, J., Peñaloza Gómez, R., Ponce Carbajal, N., & Jaenes-Amarillo, P. I. (n.d.). Caso único: el efecto Ringelmann en un bote de remo de élite. Retrieved from

https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1888-75462018000100002

- Koschmann, M. A., & Campbell, T. G. (2019). A critical review of how communication scholarship is represented in textbooks: the case of organizational communication and CCO theory. 43(2), 173–191. <https://doi.org/10.1080/23808985.2019.1590785>
- Ladino, P. (2017). Comunicación organizacional. Fundación Universitaria del Área Andina.
- Li, J., Sun, R., Tao, W., & Lee, Y. (2021). Los empleados afrontan el cambio organizacional ante una pandemia: el papel de la comunicación interna transparente. Public Relations. Retrieved from <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0363811120301119>
- López, P. (2004). Población muestra y muestreo. Punto Cero, 09(08), 69-74. http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-02762004000100012
- McEwan, D., Ruissen, G., Eys, M., Zumbo, B., & Beauchamp, M. (2017). The Effectiveness of Teamwork Training on Teamwork Behaviors and Team Performance: A Systematic Review and Meta-Analysis of Controlled Interventions. PLoS ONE, 12(1), e0169604. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0169604>
- Md Husin, M. (2019). Explorando el impacto de la comunicación en el desempeño de los. Article in International Journal of Recent Technology and Engineering, 2277–3878. <https://doi.org/10.35940/ijrte.C1213.1083S219>
- Meier, M. (2022). Barriers to Effective Communication in Health Care. International Journal of Health Sciences, 16(2), 85–91. <https://ijhs.org.sa/index.php/journal/article/view/3727>
- Mejia, M. (2005). Metodología de la investigación científica <https://sbecdb035178db168.jimcontent.com/download/version/1408468203/module/10120234760/name/Metodolog%C3%ADa%20de%20la%20Investigaci%C3%B3n%20Cient%C3%ADfica.pdf>
- Molina, D. (2021). Trabajo en equipo: Definición, ventajas y roles. IEBS. <https://www.iebschool.com/blog/habilidades-de-trabajo-en-equipo-cuales-son-y-como-potenciarlas-agile-scrum>
- Nestares, S. (2019). Comunicación organizacional y trabajo en equipo del personal de la municipalidad distrital de viques, huancayo.(Tesis de grado). Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. Peru. Recuperado de: <https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/3448/STHEFANY%20NESTARES%20SALVADOR.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ordinola Ruiz, A. A. (2023). Comunicación interna en la Unidad de Gestión Educativa Local: Un análisis desde la perspectiva de las áreas

administrativas. Tumbes, 2022. Universidad César Vallejo.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/126806>

- Palmar, L. (2013). Barreras de comunicación interna universitaria en el desarrollo de los procesos para la vinculación con el sector productivo. Retrieved from: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/4940/Palma_LGM.pdf
- Pavlenko, M., & Pavlenko, L. (2021). Formation of communication and teamwork skills of future IT-specialists using project technology. *Journal of Physics: Conference Series*, 1840(1), 012031. <https://doi.org/10.1088/1742-6596/1840/1/012031>
- Pimienta, J., y De la Orden, A. (2017). *Metodología de la Investigación. Competencia + Aprendizaje + Vida* (3a. ed.). México: Pearson Educación. <https://booksmedicos.org/tag/metodologia-constructivista-julio-pimienta-2a-edicion-descargar/>
- Prunea, D. (2014). *Ventaja competitiva en el desempeño de la empresa*. Rumania: Oradea
- Quezada, M., Quevedo, M., & Torres, M. (2020). Trabajo en Equipo, Comunicación y Desempeño laboral en las Organizaciones del sector público. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, ISSN-e 2542-3088, Vol. 5, No . Extra 3, Retrieved from <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7608887>
- Rodríguez, L., & Vázquez, P. (2019). Retos y perspectivas en la comunicación organizacional. *Profesional de La Información*, 28(5). <https://doi.org/10.3145/EPI.2019.SEP.01>
- Rojas, A. (2013). *Investigacion prospectiva*. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/4736199.pdf>
- Rojas, I. (2011). Elementos para el diseño de técnicas de investigación: una propuesta de definiciones y procedimientos en la investigación científica. <https://www.redalyc.org/pdf/311/31121089006.pdf>
- Salas, E., & Rosen, M. A. (2013). Building high reliability teams: Progress and some reflections on teamwork training. *BMJ Quality & Safety*, 22(5), 369–373. <https://doi.org/10.1136/bmjqs-2013-002015>
- Salas, E., Bisbey, T. M., Traylor, A. M., & Rosen, M. A. (2020). Can Teamwork Promote Safety in Organizations? <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych012119-045411>, 7, 283–313. <https://doi.org/10.1146/ANNUREV-ORGPSYCH012119-045411>
- Salas, E., Reyes, D. L., & McDaniel, S. H. (2018). La ciencia del trabajo en equipo: avances, reflexiones y el camino a seguir. *Psicólogo estadounidense*, 73 (4), 593–600. <https://doi.org/10.1037/amp0000334>

- Salas, E., Sims, D. E., & Burke, C. S. (2005). Is there a "Big Five" in teamwork?. *Small Group Research*, 36(5), 555-599. <https://doi.org/10.1177/1046496405277134>
- Sanchez, c., Reyes, R., & Mejia, S. (2018) Manual de términos en investigación científica, tecnología y humanística. Retrieved from <https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf>
- Sandoval Merino, G. M. (2023). Comunicación organizacional y trabajo en equipo en profesionales de la salud del servicio de emergencia de un Hospital III Nivel-Lima, 2023. Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/145046>
- Skoogh, A., Bååth, C., & Hall-Lord, M. (2022). Healthcare professionals' perceptions of patient safety culture and teamwork in intrapartum care: A cross-sectional study. *BMC Health Services Research*, 22(1), 820. <https://doi.org/10.1186/s12913-022-08145-5>
- Vargas Oriundo, R. (2023). Comunicación interna y trabajo en equipo de los trabajadores administrativos en la Municipalidad Provincial de Huanta - región Ayacucho, 2023. Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga. <https://repositorio.unsch.edu.pe/handle/123456789/123984>
- Yari Flores, S. L. (2022). Comunicación organizacional y trabajo en equipo en profesionales de enfermería de un hospital de Lima, 2022. Retrieved from <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/114151>

ANEXOS

Anexo 1

Matriz de consistencia

Problema	Objetivos	Hipótesis	Metodología				
<p>a. ¿Existe relación entre la comunicación organizacional y el trabajo en equipo en los administrativos de la Municipalidad Provincial de Zarumilla, 2024?</p> <p>Específicos</p> <p>b. ¿Cuál es la correlación entre la comunicación ascendente y el trabajo en equipo en los administrativos de la Municipalidad Provincial de Zarumilla?</p> <p>c. ¿Cuál es la relación entre la comunicación descendente y el trabajo en equipo en los administrativos de la Municipalidad Provincial de Zarumilla?</p> <p>d. ¿Cuál es la correlación entre la comunicación horizontal y el trabajo en equipo en los administrativos de la Municipalidad Provincial de Zarumilla?</p>	<p>General Determinar la relación actual entre la comunicación organizacional y el trabajo en equipo en los administrativos de la Municipalidad Provincial de Zarumilla, 2024</p> <p>Específicos Establecer la correlación entre la comunicación ascendente y el trabajo en equipo en los administrativos de la Municipalidad Provincial de Zarumilla.</p> <p>Diagnosticar la relación entre la comunicación descendente y el trabajo en equipo en los administrativos de la Municipalidad Provincial de Zarumilla.</p> <p>Determinar la correlación entre comunicación horizontal y el trabajo en equipo en los administrativos de la Municipalidad Provincial de Zarumilla.</p>	<p>General Hi: Existe relación directa entre la comunicación organizacional y el trabajo en equipo de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Zarumilla, 2024. Ho: No existe relación directa entre la comunicación organizacional y el trabajo en equipo de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Zarumilla, 2024.</p> <p>Específicos . Existe correlación directa entre la comunicación ascendente y el trabajo en equipo de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Zarumilla, Existe relación directa entre la comunicación descendente y el trabajo en equipo de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Zarumilla. Existe correlación directa entre la comunicación horizontal y el trabajo en equipo de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Zarumilla.</p>	Variable 1: Red social Facebook				
			Dimensión	Indicadores	Instrumento	Ítems	Índice
			Comunicación ascendente	Capacidad de escucha, retroalimentación, confianza.	Cuestionario aplicado a trabajadores administrativos de la MPZ	1,2,3,4,5	Escala de liker
			Comunicación descendente	Eficacia, claridad, oportunidad		6,7,8,9,10	
			Comunicación horizontal	Confianza, transparencia, claridad		11,12,13,14,15	
			Variable 2: Aprendizaje				
			Dimensión	Indicadores	Instrumento	Ítems	Índice
			Coordinación	Sincronización de tareas, asignación de roles, confianza	Cuestionario aplicado a trabajadores administrativos de la MPZ	1,2,3,4	Escala de liker
			Comunicación	Interacción, escucha activa, retroalimentación		5,6,7,8,9	
			Resolución de problemas	Identificación de problemas, planteamiento de soluciones, toma de decisiones		10,11,12,13,	
Cooperación	Relación interpersonal, intercambio de experiencias, resolución de conflictos	14,15,16					

Anexo 2

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, **ANIBAL MEJIA BENAVIDES**, identificado con Documento Nacional de Identidad N° 16442222 de profesión Docente, labor que ejerzo actualmente como Docente de esta Casa Superior de Estudios Universidad Nacional de Tumbes.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento denominado "Cuestionario" cuyo propósito es "**Determinar la relación entre la comunicación organizacional y el trabajo en equipo en los administrativos de la Municipalidad Provincial de Zarumilla, 2024**".

Luego de hacer observaciones pertinentes a los ítems, concluye en las siguientes apreciaciones.

Criterios evaluados	Valoración positiva			Valoración negativa	
	MA (3)	BA (2)	A (1)	PA	NA
Calidad de redacciones de los ítems	X				
Amplitud del contenido a evaluar	X				
Congruencia con los indicadores	X				
Coherencia con las dimensiones	X				

Apreciación total:

Muy adecuado (X) Bastante adecuado () A=Adecuado () PA=Poco adecuado() No aporta ()

Tumbes, 17 de junio de 2024



Dr. Anibal Mejía Benavides
Código ORCID N° 0000 0003 2190 2647
DNI N° 16442222

Anexo 3

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Ruperto Arroyo Coico, identificado con Documento Nacional de Identidad N° 42366595 profesional en Ciencias de la Comunicación, labor que ejerzo actualmente como Docente de la Universidad Nacional de Tumbes.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento denominado "Cuestionario" cuyo propósito es determinar la relación entre la comunicación organizacional y el trabajo en equipo en los administrativos de la Municipalidad Provincial de Zarumilla, 2024.

Luego de hacer observaciones pertinentes a los ítems, concluye en las siguientes apreciaciones.

Criterios evaluados	Valoración positiva			Valoración negativa	
	MA (3)	BA (2)	A (1)	PA	NA
Calidad de redacciones de los ítems	X				
Amplitud del contenido a evaluar	X				
Congruencia con los indicadores	X				
Coherencia con las dimensiones	X				

Apreciación total:

Muy adecuado (X) Bastante adecuado () A=Adecuado () PA=Poco adecuado() No aporta ()

Tumbes, 17 de junio de 2024

Apellido y Nombre: Arroyo Coico, Ruperto

DNI: 42366595

Firma:



Anexo 4

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, **MARIO FERNANDO ARBULÚ CASTAÑEDA**, identificado con Documento Nacional de Identidad N° 41650620 de profesión Comunicador, actualmente ejerzo como Jefe del área de Comunicaciones y Relaciones Públicas de esta Casa Superior de Estudios, Universidad Nacional de Tumbes.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento denominado "Cuestionario" cuyo propósito es **"Determinar la relación entre la comunicación organizacional y el trabajo en equipo en el personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Zarumilla, 2024"**.

Luego de hacer observaciones pertinentes a los ítems, concluye en las siguientes apreciaciones.

Criterios evaluados	Valoración positiva			Valoración negativa	
	MA (3)	BA (2)	A (1)	PA	NA
Calidad de redacciones de los ítems	X				
Amplitud del contenido a evaluar	X				
Congruencia con los indicadores	X				
Coherencia con las dimensiones	X				

Apreciación total:

Muy adecuado () Bastante adecuado () A=Adecuado () PA=Poco adecuado ()
No aporta ()

Tumbes, 20 de junio de 2024



MARIO FERNANDO ARBULÚ CASTAÑEDA
Código ORCID N° 0000-0003-2754-6129
DNI N° 41650620

Anexo 5

FICHA TECNICA	
COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL Y EL TRABAJO EN EQUIPO EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ZARUMILLA, 2024	
Autora:	Natalia Alburqueque Rosillo
Año	2024
Estructura:	El instrumento 1 está constituido por 3 dimensiones y 15 ítems. El instrumento 2 está constituido por 4 dimensiones y 16 ítems.
Duración:	30 minutos
Ámbito:	Se aplicará a los 72 trabajadores administrativos de la MPZ correspondientes a la muestra de estudio.
Codificación:	5: Siempre 4: Casi siempre 3: A veces 2: Casi nunca 1: Nunca
Validez:	Dr. Aníbal Mejía Benavidez. Dr. Ruperto Arroyo Coico. Mg. Mario Fernando Arbulú Castañeda.
Confiabilidad:	0.902 instrumento 1 – Comunicación organizacional 0.944 instrumento 2 – Trabajo en equipo

Ponderación – Percepción de la comunicación organizacional			
Niveles y rangos	Bajo	Medio	Alto
C. ORGANIZACIONAL	(15 - 35)	(36 - 56)	(57 - 75)
C. ASCENDENTE	(5 - 11)	(12 - 18)	(19 - 25)
C. DESCENDENTE	(5 - 11)	(12 - 18)	(19 - 25)
C. HORIZONTAL	(5 - 11)	(12 - 18)	(19 - 25)

Ponderación – Trabajo en equipo			
Niveles y rangos	Bajo	Medio	Alto
TRABAJO EN EQUIPO	(16 - 37)	(38 - 59)	(60 - 80)
COORDINACION	(4 - 9)	(10 - 15)	(16 - 20)
COMUNICACIÓN	(5 - 11)	(12 - 18)	(19 - 25)
R. DE PROBLEMAS	(4 - 9)	(10 - 15)	(16 - 20)
COOPERACION	(3 - 7)	(8 - 12)	(13 - 15)

Anexo 6

CUESTIONARIO:

Comunicación Organizacional y el Trabajo en Equipo en Trabajadores Administrativos de la Municipalidad Provincial de Zarumilla, 2024.

I. DATOS GENERALES

Edad:

Sexo: (F) (M)

II. GERENCIA:

Gerencia Municipal () Administración () Infraestructura y Desarrollo Urbano ()
) Procuraduría () Asesoría Legal () Planeamiento y Presupuesto ()
Desarrollo Social () Desarrollo Económico () Seguridad Ciudadana ()
Rentas () Secretaría General ()

III. OBJETIVO:

1 Determinar la relación actual entre la comunicación organizacional y el trabajo en equipo en los administrativos de la Municipalidad Provincial de Zarumilla, 2024

IV. INDICACIONES: Este cuestionario está constituido por 31 ítems, y en él se considerado trabajar con la siguiente escala de intervalos.

1=Nunca	2=Casi Nunca	3= A veces	4= Casi Siempre	5= Siempre
----------------	---------------------	-------------------	------------------------	-------------------

Marque las alternativas de la manera más sincera posible, con un aspa solo una de las valoraciones de la escala (1;2;3;4;5) que usted considere prudente. El cuestionario es anónimo y tiene una duración de 30 minutos.

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL Y EL TRABAJO EN EQUIPO EN LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ZARUMILLA, 2024

Lea los enunciados detenidamente y marque con una equis (x) en el casillero que considere conveniente según la escala que se propone; cuyo orden consiste en:

1=Nunca	2=Casi Nunca	3= A veces	4= Casi Siempre	5= Siempre
----------------	---------------------	-------------------	------------------------	-------------------

1. COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL

INDICADOR / ÍTEMS		Escala valorativa				
		1	2	3	4	5
D1: COMUNICACIÓN ASCENDENTE						
1	¿Los directivos le brindan atención cuando se comunica con ellos para la realización de actividades en su área o de la propia Municipalidad?					
2	¿Considera que los comentarios o sugerencias que formulan a sus superiores son tomados en cuenta para resolver problemas que se presentan en el trabajo?					
3	¿Sus superiores crean un ambiente de confianza para tratar problemas que surgen en su área de trabajo?					
4	¿Se practica la retroalimentación en las reuniones entre los miembros de su área de trabajo para la toma de decisiones?					
5	¿Existe confianza con su superior para hablar sobre problemas personales que afectan su labor?					
D2: COMUNICACIÓN DESCENDENTE						
6	¿Recibe información precisa acerca de su desempeño por parte de su superior para la mejora continua de su trabajo?					
7	¿Recibe la información que requiere para poder efectuar de manera eficiente su trabajo y alcanzar los objetivos del área o de la institución?					
8	¿Su superior emplea un lenguaje sencillo cuando se dirige a usted para asegurar una comunicación efectiva?					
9	¿Las instrucciones que recibe de su superior son claras para la realización de sus tareas diarias?					
10	¿Recibe la información de su superior de forma oportuna para cumplir con sus responsabilidades a tiempo?					
D3: COMUNICACIÓN HORIZONTAL						
11	¿Existe un ambiente de confianza entre los compañeros de trabajo para la realización de actividades del área o institución?					
12	¿Hay un buen nivel de integración y comunicación entre compañeros que permite la solución de tareas y problemas de manera eficiente en el trabajo?					
13	¿La comunicación con sus compañeros del mismo nivel jerárquico se da de manera abierta para facilitar el trabajo en equipo?					
14	¿Se comparte la información entre compañeros de manera abierta para mejorar el desempeño en el trabajo?					
15	¿El lenguaje que emplean sus compañeros es claro y moderado para evitar mal entendido?					

2. TRABAJO EN EQUIPO

INDICADOR / ÍTEMS		Escala valorativa				
		1	2	3	4	5
D1: COODINACIÓN						
1	¿Existe una adecuada sincronización con sus compañeros al resolver tareas en equipo para cumplir con los objetivos del área o institución?					
2	¿Cuándo trabajan en equipo en su área se asignan roles como estrategia para facilitar el desarrollo de las tareas?					
3	¿Cuándo se trabaja en equipo los roles se asignan tomando en cuenta las habilidades de los trabajadores para maximizar la eficiencia?					
4	¿La confianza entre sus compañeros ayuda a realizar un mejor trabajo en equipo para alcanzar los objetivos planteados?					
D2: COMUNICACIÓN						
5	¿Cuándo se trabaja en equipo existe una buena interacción entre compañeros para alcanzar los objetivos del área?					
6	¿Se utiliza la escucha activa en tu área para asegurar una comunicación efectiva al trabajar en equipo?					
7	¿Tus compañeros son asertivos cuando se trabaja se equipó favoreciendo la fluidez y dando mejores resultados?					
8	¿Se emplea con frecuencia la retroalimentación en tu área para mejorar el desempeño?					
9	¿Existen protocolos claros para realizar el trabajo en equipo que facilite la coordinación y comunicación entre los miembros?					
D3: RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS						
10	¿Cuándo se trabaja en equipos parten por identificar los problemas que existen para abordarlos adecuadamente?					
11	¿Todos los integrantes del equipo aportan con posibles soluciones a problema identificados para enriquecer el proceso de solución?					
12	¿En su equipo se organizan y socializan las alternativas de solución planteadas para asegurar la participación y consenso?					
13	¿Se busca desarrollar la habilidad de toma de decisiones en tu equipo para mejorar la eficiencia y efectividad en la resolución de problemas?					
D4: COOPERACIÓN						
14	¿En su área se propicia un clima que favorezca las relaciones interpersonales cuando se trabaja en equipo para mejorar la colaboración?					
15	¿El trabajo en equipo favorece el intercambio de conocimientos y experiencias favoreciendo al desarrollo del trabajo?					
16	¿Cuándo se trabaja en equipo existen protocolos para la resolución de conflictos que ayuden a mantener la armonía y eficiencia?					

Anexo 7
Aplicación del instrumento



Anexo 8

Recogida de datos

Base de datos del instrumento 1

COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL																		
C. ASCENDENTE					C. DESCENDENTE					C. HORIZONTAL					D1	D2	D3	TOTAL
P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15				
4	4	5	4	3	4	4	4	5	5	5	5	3	4	4	20	22	21	63
3	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	19	20	20	59
5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	23	25	24	72
4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	21	25	25	71
5	5	5	1	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	19	24	25	68
5	5	4	4	3	5	5	5	5	4	4	4	5	3	5	21	24	21	66
2	3	4	4	4	4	3	4	4	3	5	4	4	4	4	17	18	21	56
4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	21	22	23	66
4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	20	23	20	63
5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	21	25	25	71
5	2	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	22	24	25	71
5	2	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	21	25	25	71
3	3	3	4	5	4	4	4	4	4	3	3	4	5	5	18	20	20	58
4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	23	23	23	69
5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	24	24	24	72
3	3	3	4	2	2	3	4	3	3	4	4	4	4	3	15	15	19	49
3	3	3	4	2	2	3	4	3	3	4	4	4	4	3	15	15	19	49
5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	22	21	23	66
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	25	25	25	75
5	3	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	22	24	24	70
5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	23	25	25	73
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	25	25	23	73
5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	22	23	25	70
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	25	25	25	75
4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	19	18	20	57
5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	22	20	20	62
2	2	2	3	2	1	2	4	4	3	2	4	2	2	4	11	14	14	39
5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	3	4	4	4	4	24	24	19	67
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	25	25	25	75
3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	5	4	17	19	20	56
2	3	3	1	3	2	2	3	3	2	3	4	4	3	4	12	12	18	42
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	21	20	22	63
4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	21	22	21	64
5	5	5	3	4	3	5	5	4	4	4	4	4	5	4	22	21	21	64
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	25	25	25	75
4	3	3	3	5	3	4	5	5	5	4	4	3	3	3	18	22	17	57
5	4	5	5	4	3	3	5	5	4	5	5	5	3	4	23	20	22	65
3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	2	3	16	18	14	48
3	3	4	3	2	4	3	4	4	3	5	5	4	5	5	15	18	24	57
4	3	3	4	2	4	4	4	4	4	1	3	3	4	4	16	20	15	51
5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	24	25	23	72

3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	16	15	15	46	
3	3	4	3	3	3	3	3	2	4	2	1	1	1	1	16	15	6	37	
4	4	3	4	4	4	3	5	5	5	5	4	5	5	5	19	22	24	65	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	25	25	25	75	
4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	22	25	25	72	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	25	25	25	75	
4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	19	18	20	57	
3	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	21	23	24	68	
4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	20	18	19	57	
5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	23	25	25	73	
5	5	3	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	3	4	22	23	22	67	
3	3	2	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	16	21	23	60	
3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	5	4	5	19	20	24	63	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	20	20	20	60	
5	5	5	5	3	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	23	22	24	69	
4	4	5	3	1	3	3	5	3	4	4	4	5	5	5	17	18	24	59	
5	4	5	5	3	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	22	21	22	65	
5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	2	3	5	21	25	20	66
4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	19	19	19	57	
3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	4	4	11	13	16	40	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	15	15	15	45	
4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	23	24	25	72	
2	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	16	16	17	49	
5	3	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	22	20	19	61	
4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	22	24	23	69	
4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	22	23	23	68	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	15	15	15	45	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	5	25	25	17	67	
5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	22	20	20	62	
2	2	2	3	2	1	2	4	4	3	2	4	2	2	4	11	14	14	39	
3	3	4	3	3	3	3	3	2	4	2	1	1	1	1	16	15	6	37	

Baremos, niveles y rangos

MEDICION
ESCALA Y VALORES
Nunca (1)
Casi nunca (2)
A veces (3)
Casi siempre (4)
Siempre (5)

Dimensiones
D1: C. ASCENDENTE (5 items)
D2: C. DESCENDENTE (5 items)
D3: C. HORIZONTAL (5 items)
Total: 15 items

Niveles y rangos	Bajo	Medio	Alto
C. ORGANIZACIONAL	(15 - 35)	(36 - 56)	(57 - 75)
C. ASCENDENTE	(5 - 11)	(12 - 18)	(19 - 25)
C. DESCENDENTE	(5 - 11)	(12 - 18)	(19 - 25)
C. HORIZONTAL	(5 - 11)	(12 - 18)	(19 - 25)

VMAX	75	25	25	25
VMIN	15	5	5	5
RANGO	60	20	20	20
AMPLITUD	20	6.6	6.6	6.6

Anexo 9

Recogida de datos

Base de datos del instrumento 2

TRABAJO EN EQUIPO																				
COORDINACION				COMUNICACIÓN					R. DE PROBLEMAS				COOPERACION			D1	D2	D3	D4	TOTAL
P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16					
4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	17	21	15	11	64
5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	20	22	20	14	76
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	20	25	20	15	80
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	20	25	20	15	80
5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	1	20	24	20	11	75
5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	3	18	23	20	11	72
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	16	20	13	12	61
5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	20	22	17	13	72
4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	17	21	17	11	66
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	3	20	25	18	12	75
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	3	20	25	18	13	76
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	3	20	25	18	12	75
5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	19	22	19	14	74
5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	18	23	17	14	72
4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	18	22	17	12	69
3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	12	16	12	9	49
3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	12	17	15	11	55
4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	17	22	17	14	70
4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	17	22	20	15	74
5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	19	23	19	12	73
5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	20	24	20	15	79
5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	20	24	20	15	79
5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	20	24	20	15	79
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	20	25	20	15	80
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	16	20	16	12	64
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	16	20	16	12	64
3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	13	14	11	9	47
4	5	5	5	3	5	4	4	4	5	5	5	5	3	4	2	19	20	20	9	68
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	20	25	20	15	80
3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	15	20	13	11	59
3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	13	18	12	9	52
4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	16	25	20	15	76
4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	3	4	4	5	5	5	17	24	16	15	72
4	5	4	4	4	5	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	17	19	15	12	63
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	20	25	20	15	80
3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	12	15	15	9	51
5	5	4	5	5	4	5	3	5	4	3	3	4	5	4	3	19	22	14	12	67
3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	12	14	12	9	47
4	5	4	4	4	5	5	3	3	4	4	4	3	3	4	3	17	20	15	10	62
3	3	3	3	3	2	3	3	2	4	3	3	4	3	3	3	12	13	14	9	48
5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	19	24	20	15	78
3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	15	19	16	10	60

1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	6	7	5	3	21
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	20	25	20	14	79
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	20	25	20	15	80
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	20	25	20	15	80
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	20	25	20	15	80
4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	17	19	16	11	63
4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	17	24	19	15	75
4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	16	18	13	11	58
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	20	25	20	15	80
4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	5	4	4	4	4	4	15	18	17	12	62
4	4	4	5	4	5	3	4	4	4	5	4	4	4	5	4	17	20	17	13	67
3	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	18	22	20	14	74
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	16	20	16	12	64
4	5	4	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	18	23	20	15	76
3	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	4	5	5	2	18	21	19	12	70
4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	3	18	23	17	13	71
5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	18	25	20	15	78
3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	15	19	16	9	59
3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	2	15	19	14	8	56
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	12	15	12	9	48
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	20	25	20	15	80
4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	17	19	16	12	64
5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	17	22	15	12	66
4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	18	25	19	13	75
4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	2	3	4	1	18	21	13	8	60
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	12	15	12	9	48
5	5	5	5	3	5	3	5	5	5	5	3	5	5	5	3	20	21	18	13	72
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	16	20	16	12	64
3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	13	14	11	9	47
1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	6	7	5	3	21

Baremos, niveles y rangos

MEDICION
ESCALA Y VALORES
Nunca (1)
Casi nunca (2)
A veces (3)
Casi siempre (4)
Siempre (5)

Dimensiones
D1: COORDINACION (4 items)
D2: COMUNICACIÓN (5 items)
D3: R. DE PROBLEMAS (4 items)
D4: COOPERACION (3 items)
Total: 15 items

Niveles y rangos	Bajo	Medio	Alto
TRABAJO EN EQUIPO	(16 - 37)	(38 - 59)	(60 - 80)
COMUNICACIÓN	(4 - 9)	(10 - 15)	(16 - 20)
R. DE PROBLEMAS	(5 - 11)	(12 - 18)	(19 - 25)
C. HORIZONTAL	(4 - 9)	(10 - 15)	(16 - 20)
COOPERACION	(3 - 7)	(8 - 12)	(13 - 15)

VMAX	80	20	25	20	15
VMIN	16	4	5	4	3
RANGO	64	16	20	16	12
AMPLITUD	21.3	5.3	6.6	5.3	4

Anexo 10

Análisis de estadístico - SPSS

Análisis de fiabilidad – alfa de Cronbach

Fiabilidad

[ConjuntoDatos1]

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válidos	22	100,0
	Excluidos ^a	0	,0
	Total	22	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,902	15

Fiabilidad

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válidos	22	100,0
	Excluidos ^a	0	,0
	Total	22	100,0

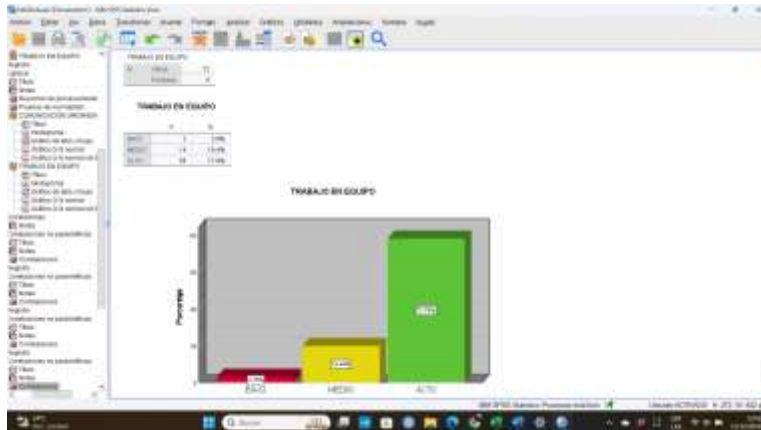
a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,944	15

Análisis descriptivo





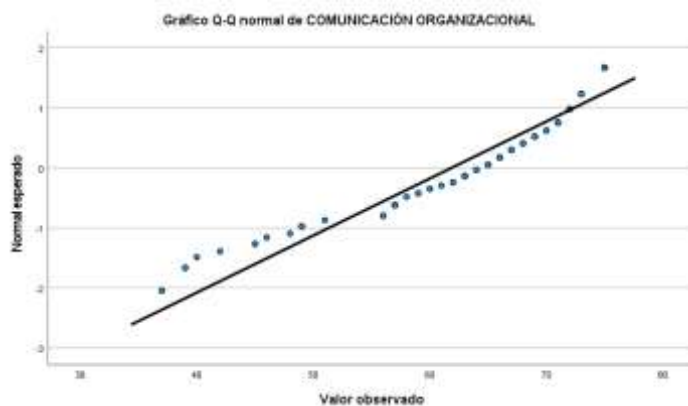
Prueba de normalidad

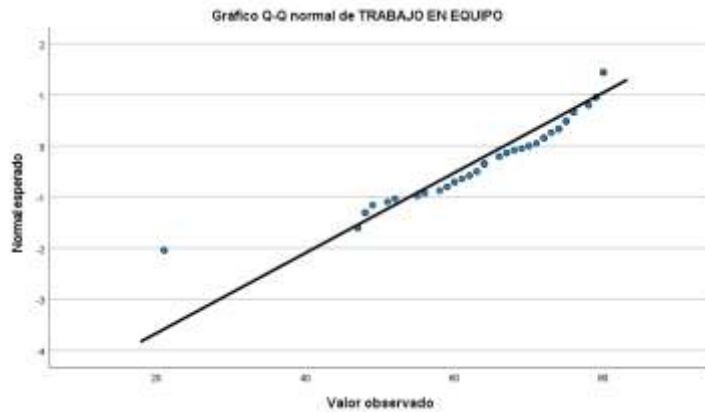
Explorar

	Resumen de procesamiento de casos					
	Válido		Casos Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL	72	100,0%	0	0,0%	72	100,0%
TRABAJO EN EQUIPO	72	100,0%	0	0,0%	72	100,0%

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL	,126	72	,007	,910	72	<.001
TRABAJO EN EQUIPO	,148	72	<.001	,862	72	<.001

a. Corrección de significación de Lilliefors





Analisis de Correlacion no parametrico con Rho de Spearman (Hipotesis general)

Correlaciones

		COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL	TRABAJO EN EQUIPO
Rho de Spearman	COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL	Coefficiente de correlación	,877**
		Sig. (bilateral)	<.001
		N	72
	TRABAJO EN EQUIPO	Coefficiente de correlación	,877**
		Sig. (bilateral)	<.001
		N	72

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

Analisis de Correlacion no parametrico con Rho de Spearman (Hipotesis especifica)

Correlaciones

		COMUNICACIÓN ASCENDENTE	TRABAJO EN EQUIPO
Rho de Spearman	COMUNICACIÓN ASCENDENTE	Coefficiente de correlación	,726**
		Sig. (bilateral)	<.001
		N	72
	TRABAJO EN EQUIPO	Coefficiente de correlación	,726**
		Sig. (bilateral)	<.001
		N	72

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

Correlaciones

			COMUNICACIÓN DESCENDENTE	TRABAJO EN EQUIPO
Rho de Spearman	COMUNICACIÓN DESCENDENTE	Coefficiente de correlación	1,000	,832**
		Sig. (bilateral)	.	<.001
		N	72	72
	TRABAJO EN EQUIPO	Coefficiente de correlación	,832**	1,000
		Sig. (bilateral)	<.001	.
		N	72	72

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

Correlaciones

			COMUNICACIÓN HORIZONTAL	TRABAJO EN EQUIPO
Rho de Spearman	COMUNICACIÓN HORIZONTAL	Coefficiente de correlación	1,000	,841**
		Sig. (bilateral)	.	<.001
		N	72	72
	TRABAJO EN EQUIPO	Coefficiente de correlación	,841**	1,000
		Sig. (bilateral)	<.001	.
		N	72	72

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