

# **UNIVERSIDAD SAN PEDRO**

**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y  
ADMINISTRATIVAS**

**PROGRAMA DE ESTUDIOS DE ADMINISTRACIÓN**



## **LA COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL Y TRABAJO EN EQUIPO DE LOS SERVIDORES DE LA SEDE DE LA UGEL SANTA, 2024**

Tesis para obtener el Título profesional de Licenciada en Administración

### **AUTORA:**

Salinas Espejo, Erika Lizbeth

Código ORCID: 0000-0003-2994-8009

### **ASESOR:**

Acosta Zárate, Carlos Alberto

Código ORCID: 0000-0003-1299-819x

**CHIMBOTE – PERU**

**2024**

## Índice general

Índice general.....	i
Índice de tablas.....	ii
Palabras clave.....	iii
Constancia de originalidad .....	iv
Título.....	v
Resumen.....	vi
Abstract .....	vii
1. INTRODUCCIÓN .....	8
2.METODOLOGÍA .....	26
3.RESULTADOS.....	27
4.ANÁLISIS Y DISCUSIÓN31	
5. CONCLUSIONES .....	33
6. RECOMENDACIONES .....	34
Agradecimiento.....	36
Referencias bibliográficas.....	37
Anexos y apéndice .....	43

## Índice de tablas

Tabla 1 .....	27
Tabla 2 .....	28
Tabla 3 .....	29
Tabla 4 .....	30

**Palabras clave** : Comunicación organizacional, Trabajo en equipo

**Keywords** : Organizational communication, Teamwork

**Línea de investigación**

<b>Línea de programa</b>	Talento Humano
<b>Área</b>	Ciencias Sociales
<b>Sub-área</b>	Economía y Negocios
<b>Disciplina</b>	Negocios y Management

# CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El que suscribe, Vicerrector de Investigación de la Universidad San Pedro:

## HACE CONSTAR

Que, de la revisión del trabajo titulado "**LA COMUNICACION ORGANIZACIONAL Y TRABAJO EN EQUIPO DE LOS SERVIDORES DE LA SEDE DE LA UGEL SANTA, 2024.**" del (a) estudiante: **SALINAS ESPEJO ERIKA LIZBETH**, identificado(a) con Código N° **1118000039**, se ha verificado un porcentaje de similitud del **30%**, el cual se encuentra dentro del parámetro establecido por la Universidad San Pedro mediante resolución de Consejo Universitario N° 5037-2019-USP/CU para la obtención de grados y títulos académicos de pre y posgrado, así como proyectos de investigación anual Docente.

Se expide la presente constancia para los fines pertinentes.

Chimbote, 09 de septiembre de 2024

UNIVERSIDAD SAN PEDRO  
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN



---

Dr. JAVIER MARTÍNEZ CARRIÓN  
VICERRECTOR

# \*VIRIN2024-0976\*

**NOTA:** Este documento carece de valor si no tiene adjunta el reporte del Software TURNITIN.

**Título:**

**Comunicación organizacional y Trabajo en equipo en los servidores de la Sede de la UGEL Santa, 2024.**

**TITLE**

**Organizational communication and teamwork in the servers of the UGEL Santa Headquarters, 2024.**

## Resumen

La investigación realizada en la UGEL Santa en el año 2024 abordó la influencia de la comunicación organizacional (CO) en el trabajo en equipo (TEE) de los servidores. Se llevó a cabo un estudio de tipo explicativo, con un diseño no experimental y de corte transversal, donde la población estuvo conformada por 65 trabajadores y una muestra probabilística de 30 trabajadores de la empresa, aplicando un muestreo censal al considerar a toda la población como muestra para la investigación. Se utilizó la técnica de encuesta y cuestionario como instrumento, sometiendo los datos recolectados a pruebas de confiabilidad mediante el estadístico Alfa de Cronbach.

Los resultados de la investigación indicaron una correlación moderada, con un coeficiente de correlación  $r=0,566$  y un nivel de significancia de  $0,001 < 0,05$ . Esto evidenció la existencia de un nivel de influencia de la comunicación organizacional en el trabajo en equipo de los servidores de la sede de la UGEL Santa en el año 2024. Se concluyó que una mejor comunicación organizacional sobrelleva a un sobresaliente trabajo en equipo, lo que contribuye a una gestión organizacional más efectiva y a un impacto positivo en la productividad.

## **Abstract**

The research carried out at UGEL Santa in 2024 addressed the influence of organizational communication (OC) on teamwork (TEE) of servers. An explanatory study was carried out, with a non-experimental and cross-sectional design, where the population was made up of 65 workers and a probabilistic sample of 30 company workers, applying census sampling by considering the entire population as sample for research. The survey and questionnaire technique was used as an instrument, subjecting the data collected to reliability tests using the Cronbach's Alpha statistic.

The results of the research indicated a moderate correlation, with a correlation coefficient  $r=0.566$  and a significance level of  $0.001 < 0.05$ . This evidenced the existence of a level of influence of organizational communication on the teamwork of the servers of the UGEL Santa headquarters in the year 2024. It was concluded that better organizational communication leads to outstanding teamwork, which contributes to more effective organizational management and a positive impact on productivity.

## 1. INTRODUCCIÓN

Para la presente investigación se han considerado los siguientes antecedentes relacionados con las variables de estudio:

Espinoza (2023), propuso establecer la relación entre la comunicación organizacional y el trabajo en equipo en una empresa de servicios en Cusco. El estudio, de enfoque cuantitativo y diseño correlacional, involucró a 176 trabajadores de la empresa en cuestión. Los resultados indicaron un vínculo directo entre el nivel de las variables estudiadas, con un coeficiente de correlación de 0.785 y una significancia estadística de menos del 5%. Los instrumentos utilizados para evaluar estos aspectos mostraron una alta confiabilidad, con valores de Alfa de Cronbach de 0,901 y 0,939, respectivamente.

Yari (2023), propuso determinar la relación entre: comunicación organizacional y el trabajo en equipo entre los enfermeros de un hospital en Lima, durante 2022. Se manejó un enfoque cuantitativo con un diseño no experimental, y de nivel correlacional, abarcando una muestra de 73 enfermeros del hospital. Se empleó un cuestionario para recolectar datos sobre las variables, y se analizaron los resultados con los programas SPSS y Excel. Los hallazgos mostraron que tanto la Comunicación Organizacional como sus dimensiones (ascendente, descendente, y horizontal) y el trabajo en equipo (motivación y actitud positiva) se encontraban en un nivel medio, aunque la dimensión de capacitación presentó un nivel bajo. Se identificó un vínculo significativo entre la variable dependiente como dependiente, así como entre la comunicación ascendente y la motivación. En conclusión, se confirmó un vínculo moderadamente significativo entre las variables aplicadas en los profesionales del hospital estudiado en el 2022.

Vera (2023), tuvo como objetivo analizar la gestión de la comunicación interna centrada en el clima organizacional en la Gobernación de la provincia de Santa Elena. Se optó por un enfoque cualitativo en el diseño de la investigación, utilizando un método inductivo para obtener conclusiones más sólidas dentro del ámbito institucional. Se llevó a cabo una encuesta en los departamentos de Talento Humano y Comunicación durante el horario laboral sin interferir en sus

actividades habituales, con una muestra de 6 personas que pertenecen a dichos departamentos. Los resultados indican que la gestión de la comunicación interna en relación con el clima organizacional en el personal administrativo en cuestión es crucial, ya que contribuye a mantener una comunicación efectiva tanto dentro como fuera de la institución, consolidando así su imagen e identidad.

Rodríguez (2023), el objetivo de la investigación fue analizar la influencia de la comunicación en el trabajo en equipo de la ronda campesina Héroes del Cenepa, Víctor Raúl, Viru. El estudio siguió una metodología que partió de lo general a lo particular, empleando métodos deductivos e inductivos, así como el método analítico sintético y estadístico. Se utilizaron diversas técnicas de investigación, como cuestionarios, entrevistas y observaciones, junto con instrumentos como guías y registros de observación y entrevistas, y encuestas para recopilar información detallada de los 20 integrantes de la ronda campesina. Los resultados revelaron una comunicación inadecuada que afecta el trabajo en equipo, manifestándose en la falta de sentido de pertenencia y desorganización. Se concluyó que la inadecuada comunicación entre miembros de la ronda campesina tiene un impacto negativo en el trabajo en equipo, con un 30,0% indicando que a veces se tiene en cuenta la opinión de los compañeros, lo que también se refleja en el bajo compromiso al faltar a las reuniones programadas. Asimismo, se observó que el 42,0% menciona la presencia de autoritarismo, lo que impide a los miembros expresar sus opiniones, ya sea por desconocimiento, ser personal nuevo o por temor a opinar.

Hurtado y Luna (2022), propuso establecer el vínculo entre la comunicación organizacional y el trabajo en equipo en el ámbito administrativo de una municipalidad en La Libertad, año 2022. Se utilizó un enfoque cuantitativo aplicado, con un diseño no experimental de tipo transversal, y alcance descriptivo correlacional. La muestra consistió en 23 empleados a quienes se les administró un cuestionario mediante encuestas. Los resultados mostraron niveles regulares tanto de Comunicación Organizacional (73,9%) como de trabajo en equipo (60,9%). Respecto a los objetivos específicos, se observaron correlaciones

positivas moderadas para varios de ellos. Se concluyó que la Comunicación Organizacional presentó una correlación positiva fuerte y significativa con el trabajo en equipo (0,770, Sig. = 000), corroborando la hipótesis de que una comunicación efectiva contribuye al compromiso de los trabajadores en la consecución de objetivos, mejorando así el trabajo en equipo y fomentando un ambiente laboral positivo.

Figueroa (2022), el propósito de la investigación fue establecer la correlación entre la comunicación asertiva y el trabajo en equipo en los colaboradores de la DRE-Cajamarca, 2020. El estudio se clasifica como básico o puro, con un enfoque correlacional y un diseño no experimental y transversal. Se utilizó un muestreo probabilístico simple, con una muestra de 104 colaboradores. La recolección de datos fue realizada mediante encuestas, utilizando dos cuestionarios de 12 ítems para cada variable. Los resultados indicaron un vínculo moderadamente positivo entre la comunicación asertiva, y el trabajo en equipo, lo que sugiere que una comunicación asertiva entre colaboradores puede contribuir a una mayor productividad de los equipos y a una realización coordinada de actividades.

Heredia (2022), en esta investigación se buscó demostrar cómo la gestión comunicativa y el trabajo colaborativo inciden en el compromiso organizacional de los docentes de la facultad de educación en universidades públicas situadas en Lima, en el 2021. Se optó por un enfoque cuantitativo con un diseño causal y se aplicó el método hipotético deductivo. La muestra consistió en 116 docentes de un total de 140 de las cuatro universidades públicas en Lima, utilizando la encuesta como técnica, y el cuestionario como instrumento. Los resultados revelaron un nivel de significancia de 0.000, menor a 0.05, quedando respaldado el modelo analizado. Además, se encontró que la gestión de la comunicación y el TEE influyen entre un 35,8% y un 55.8% en el compromiso organizacional de los docentes. El valor de McFadden, 0,431, indica un ajuste adecuado del modelo a la realidad estudiada.

Holguin (2022), el propósito de la investigación fue establecer la relación entre el trabajo en equipo y el clima organizacional en el servicio de nefrología-Hospital público-privado III, durante el 2019. El estudio se desarrolló mediante un enfoque cuantitativo, con un nivel correlacional y un diseño observacional de corte transversal. La población objeto de estudio comprendió 76 colaboradores, de los cuales se seleccionó una muestra de 64 específicamente del servicio de nefrología. Para el análisis se utilizaron encuestas y un cuestionario de alta confiabilidad, empleando tablas de frecuencias y porcentajes para el análisis descriptivo, y la prueba de correlación de Spearman para el análisis inferencial. Los resultados evidenciaron niveles bajos tanto en trabajo en equipo como en clima organizacional, con un 64,1% y 79,9% respectivamente. Se detectó una percepción negativa hacia el trabajo en equipo y poco interés por parte de los colaboradores, lo cual afectó la motivación, el liderazgo y la satisfacción laboral en el servicio de nefrología. Además, se encontró una correlación significativa entre las variables en estudio ( $r=0,770$ ), lo que respalda la hipótesis de relación en este contexto específico.

Rosas y Bueno (2022), tuvieron por objetivo principal analizar cómo la comunicación interna influye en la actitud hacia el trabajo en equipo de los empleados de Tiendas de Mejoramiento del Hogar, en Arequipa. Se empleó un enfoque correlacional-causal, con un diseño no experimental de nivel explicativo. La población estudiada constaba de 123 trabajadores, abarcando todo el personal de la empresa, y se utilizó una muestra censal debido al tamaño relativamente pequeño de la población. Los resultados mostraron un vínculo significativo ( $p = 0.003$ ) entre: comunicación interna y la actitud hacia el trabajo en equipo, con una correlación positiva moderada ( $r = 0.618$ ), lo que indica que la comunicación interna tiene un impacto significativo en la actitud hacia el trabajo en equipo de los empleados de la tiendas en estudiadas.

Huamán y Marlo (2022), en su estudio, se buscó mejorar la comunicación organizacional y el trabajo en equipo de los empleados en la Municipalidad de Colasay-Jaén, durante el 2022. Se aplicó una metodología básica con un diseño

de corte transversal y no experimental, adoptando un enfoque descriptivo. La muestra se llegó a conformar por 52 trabajadores a quienes se les suministraron cuestionarios que evaluaban tanto la Comunicación Organizacional, compuesta por 22 ítems, como el trabajo en equipo, que constaba de 16 ítems. Tras el análisis de los datos utilizando programas como SPSS y Excel, se encontró una correlación positiva muy fuerte (valor de correlación de: 0.869 entre las variables estudiadas. Además, se determinó que la Comunicación Organizacional se sitúa en un nivel bajo (28.57% de los trabajadores), regular (50.00%), y alto (21.43%), mientras que el trabajo en equipo se encuentra en un nivel bajo (33.33%), regular (38.10%), y alto (28.57%).

Burga y Goicochea (2021), la investigación realizada tenía como objeto determinar la correlación entre la comunicación organizacional y el trabajo en equipo en la DIRESA-Cajamarca 2020. A través de un enfoque descriptivo, se procedió a examinar las variables y sus respectivas dimensiones, estructurando los datos de los indicadores para su análisis sin influir en su evolución. Se llegó a concluir que, aunque la influencia entre la Comunicación Organizacional y el trabajo en equipo es baja, es significativa. Esto indica que la falta de Comunicación Organizacional afecta negativamente al trabajo en equipo, y viceversa, lo que desencadena problemas dentro de la institución. Estas conclusiones y recomendaciones pueden ser útiles para analizar situaciones similares en otros contextos institucionales.

Parco (2021), el objetivo de la investigación consistió en evaluar los niveles de trabajo en equipo y comunicación organizacional, con análisis comparativos basados en el sexo, área laboral y nivel laboral. Para ello, se aplicaron la escala de trabajo en equipo desarrollada por Díaz L., y la Escala de Comunicación Organizacional de Collado en una muestra compuesta por 282 trabajadores. Los resultados obtenidos respaldaron la validez y fiabilidad de las escalas utilizadas. En relación al trabajo en equipo, se encontró que el 18,4% presentaba un nivel deficiente y el 81,6% un nivel bajo, mientras que en Comunicación Organizacional, el 66.7% exhibió un nivel deficiente y el 33,3% un nivel bajo.

Además, se observó que tanto las mujeres como los profesionales obtuvieron puntajes más altos en trabajo en equipo y Comunicación Organizacional. Se identificó un vínculo positivo sólido entre ambas variables, destacando diferencias significativas según sexo, área laboral y nivel laboral en trabajo en equipo, así como según área laboral y nivel laboral en Comunicación Organizacional. En conclusión, se confirma la validez y confiabilidad de los instrumentos que se llegaron a utilizar, y se destaca que los niveles de las variables tanto dependiente como independiente en la muestra analizada varían entre deficientes y bajos.

Espinoza (2021), el propósito central de la investigación fue examinar la influencia de la comunicación organizacional en el trabajo en equipo de los colaboradores de Santa Catalina de San Pedro de Lloc, durante el 2019. Para ello, se adoptó un enfoque de investigación aplicada, utilizando un diseño explicativo. La muestra se llegó a componer por 55 colaboradores. Se emplearon tanto métodos y técnicas de investigación cuantitativa, como el análisis estadístico y la encuesta, como métodos de investigación cualitativa, incluyendo el enfoque inductivo-deductivo, así como técnicas de observación directa y entrevistas. Los hallazgos revelaron que los desafíos en la comunicación interna y la falta de liderazgo en los jefes y coordinadores impactan negativamente en el trabajo en equipo de los colaboradores, lo que a su vez afecta la calidad de la atención brindada a los usuarios.

Quispe (2021), la investigación realizada en la Microred Alca en Arequipa durante el año 2021, tuvo como propósito establecer la relación entre el clima organizacional y el trabajo en equipo en el personal de salud. El estudio, de naturaleza descriptiva con un diseño correlacional transversal, se llevó a cabo mediante entrevistas y encuestas a 57 profesionales y no profesionales de la salud que cumplían con los criterios de selección. Los resultados revelaron diversas características de la población estudiada, destacando que la mayoría tenía entre 25 y 29 años, era del sexo femenino, soltera, contratada y tenía entre 1 y 5 años de experiencia laboral. En cuanto al clima organizacional, la percepción general fue que había margen de mejora, particularmente en la cultura organizacional y el

diseño organizacional. Respecto al trabajo en equipo, se encontró que la identidad y la ejecución eran aspectos bien valorados, mientras que la comunicación presentaba un desempeño medio. Tras analizar el vínculo entre el clima organizacional y el trabajo en equipo utilizando el coeficiente de correlación de Pearson, se concluyó que existe un vínculo moderada entre ambos elementos en el personal de salud de la Microred Alca.

Cevallos (2020), el propósito central de la investigación fue examinar el posible vínculo entre la comunicación asertiva institucional y el trabajo en equipo entre los docentes de la UGEL - Joel Cedeño Palma, durante el 2020. Para ello, se adoptó un enfoque cuantitativo, con diseño no experimental, correlacional de corte transversal, utilizando una muestra de 15 docentes de la institución. Se llegaron a aplicar dos cuestionarios validados y a su vez fiables para evaluar las variables estudiadas. Sin embargo, los resultados de las correlaciones revelaron un coeficiente de correlación bajo ( $Rho = 0,354$ ) con un p-valor de 0,195, lo que sugiere cierto grado de independencia entre las variables analizadas. En resumen, no se encontró un vínculo significativo entre las variables estudiadas y aplicadas en los docentes en estudio, lo que lleva a la conclusión de rechazar la hipótesis de investigación y aceptar la hipótesis nula.

Damian (2020), en este estudio se procuró establecer la conexión entre la Comunicación Organizacional y el trabajo en equipo dentro de la Gerencia de Observatorio de Criminalidad del Ministerio Público. Se empleó una metodología no experimental-descriptiva y cuantitativa, con una muestra de 50 funcionarios a quienes se les administraron cuestionarios para evaluar ambos aspectos. Los resultados analizados con SPSS versión 25 indicaron la ausencia de una relación significativa entre las variables estudiadas, lo que sugiere la presencia de otros factores que influyen en esta dinámica laboral.

Ferreya (2020), en su investigación, se exploró el impacto de la comunicación organizacional en el trabajo en equipo en la Gerencia de Servicios Sociales y Locales del municipio de Pocollay. Se optó por una metodología básica, diseño no experimental, de corte transversal. La muestra consistió en 97

empleados encuestados a través de cuestionarios procesados con SPSS Versión 21. Los resultados mostraron que la variable: comunicacion Organizacional tiene un impacto significativo en la variable: trabajo en equipo, con un nivel de significancia de 0.00, y un R-cuadrado del 41.5%. Por lo tanto, la calidad del trabajo en equipo está directamente relacionada con una efectiva comunicación dentro de la organización en los tres niveles: descendente, ascendente y horizontal.

Galarza (2020), en el año 2020, se llevó a cabo un estudio en la Institución Educativa Cristo Buen Jesús - San Juan de Lurigancho con el objetivo de analizar la relación entre la comunicación eficaz y el trabajo en equipo en estudiantes de tercer y cuarto grado de secundaria. A través de encuestas y la aplicación de cuestionarios específicos, se determinó que la mayoría de los estudiantes mostraron niveles medios a altos tanto en comunicación eficaz como en trabajo en equipo. Se concluyó que existe una correlación significativa entre las variables estudiadas y aplicadas en estos estudiantes, destacando las dimensiones de empatía, expresión eficaz y expresión oportuna como las más influyentes en el trabajo en equipo, aunque la dimensión de escucha activa no mostró un vínculo significativa.

Mafaldo y Trigos (2020), la investigación tuvo como objetivo analizar la relación entre la Comunicación Organizacional y el trabajo en equipo en O&M SITEL de San Isidro en 2020, debido a preocupaciones sobre el compromiso de los colaboradores y las dificultades en la comunicación y el trabajo conjunto. Se empleó un enfoque cuantitativo, con diseño no experimental-transversal, de nivel explicativo, utilizando el método hipotético-deductivo. La muestra consistió en 10 colaboradores a quienes se les administró una encuesta como técnica de recolección de datos. El análisis mostró que la Comunicacion Organizacional tiene un impacto significativo del 42.9% en el trabajo en equipo, con un nivel de significancia de  $p = 0.000$  (inferior a 0.05). En consecuencia, se llegó a concluir que Comunicación Organizacional ejerce una influencia significativa en el trabajo en equipo en la empresa.

Obregón y Urquiza (2020), el propósito del estudio fue investigar la relación entre la comunicación interna y el trabajo en equipo en la universidad privada, situada en Santa Anita, durante el 2020. Se manejó una metodología de investigación básica con un diseño no experimental, utilizando un enfoque cuantitativo de corte transversal y nivel descriptivo correlacional. Se llevó a cabo un censo con los 45 colaboradores administrativos de la institución, utilizando un cuestionario como instrumento a través de la técnica de encuesta. La validez del instrumento fue confirmada mediante un juicio de expertos, y los datos fueron analizados en SPSS<sup>25</sup>. Los resultados mostraron un vínculo significativo entre las variables estudiadas, evidenciada por un valor de significación bilateral menor a 0,05, lo que implicó el rechazo de la hipótesis nula y el respaldo a la hipótesis alternativa. Además, los análisis revelaron un coeficiente de 1.000, indicando una correlación positiva perfecta entre ambas variables.

Soto (2020), el propósito de este estudio fue examinar la relación entre la comunicación organizacional interna y el trabajo en equipo en los trabajadores de limpieza de una empresa ubicada en el distrito de Lurigancho Chosica. Se llevó a cabo una investigación no experimental con una población de 270 operarios de limpieza, de los cuales se seleccionó una muestra censal del mismo tamaño. Como instrumentos de medición, se utilizaron la escala de Comunicación Organizacional interna, y un cuestionario de trabajo en equipo, los cuales se sometieron a pruebas de validez y confiabilidad. Los resultados, evaluados mediante el coeficiente “Spearman”, revelaron un valor p de: 0,035, menor que 0,05, lo que indica un vínculo significativo entre la Comunicación Organizacional interna y el trabajo en equipo. Además, se observó un coeficiente de correlación de 0,713, revelando un vínculo positivo y alto entre ambas variables.

Abanto y Tamay (2019), propusieron explorar la relación entre la comunicación organizacional y el trabajo en equipo entre los 37 empleados del municipio de San Marcos. La investigación, que abarca a todos los empleados de la entidad, adopta un enfoque cuantitativo correlacional. La hipótesis central es que la Comunicación Organizacional influye en la efectividad del trabajo en

equipo entre los empleados de la municipalidad. Para recoger los datos, se utilizaron dos cuestionarios administrados mediante encuestas, los cuales fueron validados por expertos y mostraron alta confiabilidad según el alfa de Cronbach. Para evaluar la hipótesis, se realizó un análisis correlacional utilizando el coeficiente de correlación “Spearman”. Además, el análisis de datos se llevó a cabo con el software IBM SPSS Statistics 25. Los resultados indicaron que la Comunicación Organizacional fluye eficazmente en las distintas áreas de la institución, lo que favorece un buen trabajo en equipo y crea un ambiente laboral confiable, armonía, responsabilidad, así como de respeto, promoviendo una comunicación óptima.

Crisostomo (2019), en su tesis de 2019, el objetivo fue identificar la relación entre la comunicación organizacional y el trabajo en equipo entre los docentes de I.E públicas en Los Olivos. La investigación se enmarca en un diseño no experimental de tipo descriptivo-correlacional y de corte transversal. El estudio piloto incluyó a 80 docentes para verificar la confiabilidad de los instrumentos utilizados. La muestra final consistió en 297 docentes de ambos géneros, seleccionados mediante un muestreo probabilístico. Se emplearon estadísticas descriptivas y se validaron los instrumentos a través del juicio de expertos usando el índice V de Aiken, obteniendo puntuaciones superiores a 0.80 en todos los ítems. Los resultados revelaron un vínculo significativo y positivo entre las variables estudiadas en relación a los docentes objetos de estudio.

Palomino y Soto (2019), en su investigación de 2018, el objetivo fue determinar la relación entre la comunicación organizacional y el trabajo en equipo del personal de la Fundación (contra el hambre) – “Clúster”, Huancavelica. Este estudio es de tipo aplicado y presenta un nivel descriptivo-correlacional, con diseño no experimental, de corte transaccional. La población y muestra incluyeron a 30 trabajadores de la asociación. Los resultados indican que la intensidad del vínculo entre las variables es de 0.768, lo cual se clasifica como una correlación positiva considerable y significativa en términos probabilísticos. Además, se encontraron correlaciones significativas para las diferentes dimensiones:

compromiso (0.819), coordinación (0.941), comunicación (0.871) y comportamiento (0.941).

Urbina (2019), en su investigación del año 2017, el propósito fue verificar la relación entre la comunicación interna y el trabajo en equipo entre los colaboradores administrativos y Servicios Básicos del Hospital, Huacho-Huaura-Oyón. La muestra estuvo compuesta por 158 personal administrativo, y se utilizaron el Test de Comunicación Interna y el Instrumento de Medición de Trabajo en Equipo. La confiabilidad de los instrumentos se validó mediante el alfa de Cronbach, obteniendo un valor de 0.828. Los resultados, analizados a través de chi cuadrado ( $p > 0.05$ ), indicaron un vínculo significativo entre las variables estudiadas. Se observó que del 52% (83) de colaboradores con mala comunicación interna, el 99% presentaba un bajo (81%) o muy bajo (18%) nivel de trabajo en equipo. Al utilizar el modelo de significación asintótica debido a que más del 20% de las casillas tenían un valor esperado menor a 5, se obtuvo un p-valor de 0.001, confirmando un vínculo significativo entre las variables estudiadas.

Nestares (2019), en su investigación del año 2019, el propósito fue evaluar cómo la Comunicación Organizacional impacta en el trabajo en equipo del personal de la Municipalidad de Viques, Huancayo. Este estudio se enmarca en un enfoque aplicado, con un nivel explicativo, un diseño no experimental y un enfoque mixto. La muestra consistió en 45 trabajadores, y la confiabilidad del cuestionario se confirmó mediante el coeficiente Alfa de Cronbach, obteniendo un valor de 0.896. Los resultados revelaron que el 80% de los encuestados percibieron una comunicación deficiente en su entorno laboral, especialmente en la comunicación ascendente. Además, se observó una falta de comunicación entre pares y entre diferentes áreas. En cuanto al trabajo en equipo, se encontró que una parte significativa de los trabajadores no se les asignaban responsabilidades importantes, se llevaban a cabo pocas reuniones interdepartamentales, y muchos no lograban cumplir sus metas personales o institucionales. La conclusión del estudio señaló una correlación positiva moderada y altamente significativa ( $p = 0.000 < 0.05$ ;  $r = 0.546$ ), evidenciando que la Comunicación Organizacional tiene

una influencia significativa en el trabajo en equipo del personal de la Municipalidad estudiada.

Respecto a la fundamentación científica según Briceño (2019), abarca el conjunto de actividades que facilitan la transmisión y recepción de información tanto dentro como fuera de una empresa, utilizando diversos medios, métodos y técnicas de comunicación. En este contexto, la comunicación organizacional se destaca por su valor para directivos y empleados al contribuir a la equidad y la reputación corporativa, así como a la mejora de la cultura y el ambiente laboral. Además, esta Comunicación Organizacional promueve el trabajo en equipo y la toma de decisiones consensuadas, alineadas con los objetivos y metas de la empresa.

Charry (2018), en el Perú, se ha señalado que las empresas del sector público aún deben comprender la importancia de los estudios sobre comunicación organizacional para mejorar los canales de comunicación entre todos los actores involucrados. Es crucial que los niveles inferiores proporcionen retroalimentación sobre los objetivos planteados para evaluar si la información transmitida a los trabajadores es correctamente interpretada y aplicada, permitiendo así una correcta ejecución de las actividades y la posterior medición de los resultados.

Pérez (2018), argumenta que la comunicación contribuye a mejorar la productividad al garantizar la entrega oportuna de información a través de los canales adecuados. Además, facilita la expresión de satisfacción o descontento por parte de los colaboradores con los procedimientos laborales, lo que optimiza los procesos internos. Asimismo, la comunicación promueve la difusión de la cultura corporativa, lo mismo que incrementa la motivación e identificación del personal con la organización. Esta capacidad de adaptación y receptividad a cambios rápidos hace que la organización sea más flexible y, a su vez, contribuye a la retención de clientes.

Según Palma (2014), la comunicación organizacional desempeña un papel crucial al actuar como el sistema central de una organización empresarial, encargado de concebir y ejecutar acciones destinadas a promover la energía y la

eficiencia de los flujos exteriores e interiores, adaptando tanto su contenido como su forma. Su principal objetivo radica en fomentar, fortalecer y modificar actitudes positivas entre todos los miembros del personal. Se la considera comúnmente como un proceso que se desarrolla entre los individuos que conforman una comunidad social. Este proceso de comunicación al interior de las empresas está caracterizado por ser dinámico y de flujo continuo, manteniendo una estructura reconocible. No obstante, esta estructura no permanece estática, sino que evoluciona y se ajusta a medida que la organización progresa.

Castillo (2019), resalta la importancia crucial de la comunicación organizacional en la operatividad de las empresas, siendo una herramienta esencial en su estructura y desempeñando un rol fundamental en su sostenimiento. Este proceso implica el intercambio de información entre los diversos niveles y roles dentro de la organización, donde se establecen patrones de comportamiento comunicativo influenciados por diversos factores sociales. Cada individuo dentro de este contexto desempeña un papel comunicativo específico.

Según Damian (2020), la comunicación organizacional se especifica como el intercambio de información entre los miembros de una comunidad social. Al tratarse de un proceso, esta comunicación en el ámbito empresarial se caracteriza por su dinamismo, con un flujo continuo de datos y una estructura discernible. En relación a la dimensión estratégica, Torres (2014) destaca que la comunicación actúa como una aliada de la organización al fortalecer su cultura colectiva y las características de su marca, así como al involucrar al equipo humano en la estrategia global del negocio, fomentar la innovación y proteger la imagen de la empresa. Esto indica que una comunicación eficiente y eficaz contribuye al logro de los objetivos empresariales y al éxito en el entorno globalizado. Se consideran indicadores como la cultura corporativa, la participación y la incorporación, que reflejan la importancia de la comunicación en diversos aspectos de la empresa.

Flores (2014), Destaca la importancia de la esfera afectiva y colaborativa en la comunicación interna, subrayando su papel crucial como facilitadora del bienestar y desarrollo de los miembros de la organización. Esta esfera no solo

genera liderazgo y unión, sino que también fomenta la creatividad en el trabajo en equipo, promoviendo el crecimiento personal y profesional de cada colaborador. En este contexto, se valoran indicadores como el bienestar y desarrollo, el fomento del liderazgo y la capacitación, que se entiende como el proceso de adquisición y desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes para mejorar el desempeño laboral. Además, esta dimensión de la comunicación interna fortalece la cohesión del equipo y mejora el clima organizacional, creando un ambiente donde los empleados se sienten valorados y motivados. Asimismo, facilita una cultura de colaboración y apoyo mutuo, lo cual es esencial para enfrentar desafíos y alcanzar objetivos comunes de manera más efectiva.

Según Torres (2014), la esfera informativa de la Comunicación Organizacional tiene como objetivo compartir con todos los niveles y partes de la organización los contenidos y noticias relevantes sobre el día a día del negocio, así como información relacionada con los valores, políticas, normativas y procesos de la empresa. Esta dimensión considera indicadores como los valores y políticas, que son metas deseables y transituacionales que guían la conducta humana y social; los procesos, que son mecanismos diseñados para mejorar el rendimiento; y la normatividad, que se refiere a las leyes o procedimientos que regulan las conductas según criterios y lineamientos establecidos.

La variable trabajo en equipo se define como la colaboración entre un grupo de personas organizadas cuya cooperación facilita el logro de los objetivos de la organización, según Driskell et al. (2018). Se trata de una estrategia en la cual las contribuciones individuales se traducen en resultados alineados con las metas de la organización, lo que aumenta la eficacia y la satisfacción del equipo, según Salas et al. (2018). Asencio (2018) sostiene que el trabajo en equipo va más allá de ser simplemente un grupo de individuos; se trata de personas que pueden interactuar entre sí, siendo conscientes de las cualidades positivas y negativas de los demás, y percibiéndose a sí mismos y a los demás como parte de una unidad. En este contexto, el trabajo producido por el equipo es significativamente superior en cantidad y calidad en comparación con el trabajo individual de sus miembros.

Según Balambe (2018), un equipo que tiene un propósito claro y metas definidas suele mostrar compromiso, automotivación e inspirar a sus compañeros para dar lo mejor entre sí. Cuando estas finalidades son comparables tanto con lo sostenido por la empresa como por los individuos, adquieren un significado personal que se refleja en un resultado más completo. Por otro lado, Otache (2019) enfatiza la importancia de trabajar en equipo en un entorno dinámico donde las organizaciones deben adaptarse a cambios así como sociales, también de mercado. En este contexto, es fundamental que los colaboradores no solo cuenten con las habilidades específicas requeridas para sus puestos, sino también con la capacidad de interactuar, y relacionarse con colegas de diferentes áreas. Hoy en día, es poco común encontrar organizaciones con sectores aislados y trabajos independientes, ya que el trabajo se lleva a cabo de manera colaborativa y multidisciplinaria.

Mayo (2020), destaca que la coordinación efectiva del trabajo conjunto en equipos multidisciplinarios se facilita gracias a una comunicación clara, oportuna y fluida. Según Delice et al. (2019), los equipos de trabajo requieren una serie de elementos clave para alcanzar las metas corporativas: la combinación de habilidades individuales, la existencia de objetivos comunes y la pertenencia a un sistema organizacional que les permita abordar los desafíos corporativos. Estos equipos presentan conjuntos diferenciados de habilidades, roles y responsabilidades, y trabajan en la toma de decisiones y la coordinación de tareas para lograr sus metas. Se pueden identificar varios tipos de equipos de trabajo, como los funcionales, que se enfocan en la división del trabajo para mejorar la eficiencia; los virtuales, que aprovechan la globalización y la tecnología para trabajar desde diferentes lugares; y los autodirigidos, en los que los individuos se comprometen totalmente con la alta dirección para lograr resultados.

Según Molina (2021), varios factores favorecen el trabajo en equipo, como el compromiso total con el establecimiento claro de funciones y responsabilidades, la asignación de roles basados en las habilidades individuales para potenciar la productividad, y la definición precisa de propósitos y objetivos. Además, la confianza y el respeto fomentan una comunicación efectiva, mientras

que las relaciones a largo plazo facilitan la comprensión de las personalidades y capacidades de cada miembro del equipo. Por otro lado, según Anderson et al. (2021), trabajo en equipo presenta numerosas ventajas, como la resolución de problemas desde diversas perspectivas, una competencia saludable que motiva a los individuos y fortalece el equipo, el desarrollo de relaciones sólidas que minimizan los conflictos y aumentan la satisfacción en el trabajo, y la posibilidad de compartir conocimientos y habilidades individuales para mejorar el rendimiento del equipo en general.

La justificación teórica de la investigación radica en su enfoque en el desarrollo de la comunicación organizacional en la Sede de la Unidad de Gestión Educativa Local del Santa, con el objetivo de establecer su relación con el trabajo en equipo del personal, proporcionando conocimientos relevantes para la comunidad investigadora. Desde la perspectiva práctica, el estudio busca generar conciencia entre las autoridades y trabajadores de la mencionada sede sobre la importancia del uso eficiente de la Comunicación Organizacional para mejorar los resultados de los equipos de trabajo, con el fin de orientar adecuadamente sus esfuerzos durante la gestión. En términos metodológicos, la investigación contribuye a la comunidad científica al proporcionar dos instrumentos de recolección de datos con escala de Likert para evaluar las variables de Comunicación Organizacional, y trabajo en equipo en la entidad. En términos de la justificación social, esta investigación aporta beneficios tanto para las personas internas como externas que forman parte de la UGEL Santa. Es especialmente relevante para los directivos interesados en comprender el funcionamiento de la Comunicación Organizacional en su empresa y su impacto en el trabajo en equipo.

En cuanto al problema de investigación, en el contexto global de las organizaciones, las variables de este estudio, son aspectos críticos para alcanzar los objetivos institucionales. Una comunicación eficaz no solo mejora la competitividad de la organización, sino que también facilita la adaptación a los cambios del entorno, coordina actividades, promueve el compromiso, la

motivación y la responsabilidad de los colaboradores, y contribuye al logro de metas y objetivos establecidos.

Los estudios nacionales sobre comunicación organizacional y el trabajo en equipo (TEE) reflejan su importancia y la necesidad de comprender su vínculo para dirigir efectivamente a las instituciones hacia sus objetivos. La integración de ideas y el desarrollo colaborativo son esenciales para el progreso y crecimiento de las empresas. Si el vínculo entre los trabajadores no es bueno, la cultura del trabajo en equipo se ve afectada, lo que puede generar problemas internos. En este sentido, la Comunicación Organizacional y el trabajo en equipo desempeñan un papel crucial en el funcionamiento de las organizaciones.

Un punto crucial destacado es que una empresa puede enfrentar dificultades significativas si sus procesos comunicativos no son efectivos. Las confusiones entre el personal pueden resultar en un bajo rendimiento tanto a nivel individual como grupal. Estas deficiencias pueden conducir a la desmotivación laboral, como menciona Díaz (2014). Por lo tanto, es imperativo que las organizaciones prioricen el establecimiento de una comunicación efectiva y fomenten un ambiente propicio para el trabajo en equipo.

Un análisis más detenido revela que la comunicación interna y el trabajo en equipo son componentes interdependientes en el éxito organizacional. La falta de comunicación puede llevar a malentendidos y desalineación de objetivos entre los miembros del equipo, lo que a su vez afecta negativamente la eficiencia y la moral del personal. Este ciclo negativo puede socavar la cohesión del equipo y obstaculizar el logro de metas y objetivos.

En contraposición, cuando existe una comunicación efectiva y un ambiente de trabajo colaborativo, los equipos pueden alcanzar niveles más altos de productividad y satisfacción laboral. La esfera afectiva y colaborativa en la comunicación interna es crucial para el bienestar y desarrollo de los miembros de una organización. Fomenta liderazgo, sinergia, creatividad, y crecimiento personal y profesional. Además, promueve la creatividad y la innovación, mejorando la solución de problemas organizacionales. La comunicación clara y

abierta fortalece la confianza y cohesión del equipo, creando un ambiente motivador y colaborativo que facilita el enfrentamiento de desafíos y el logro de objetivos comunes.

Las deficiencias de comunicación organizacional, particularmente en las comunicaciones ascendentes y descendentes, pueden generar malestar en el personal y afectar el trabajo en equipo, como señala Grande (2017). Este problema no es exclusivo del sector privado, sino que también afecta a las instituciones públicas. Por lo tanto, surge la siguiente pregunta de investigación: ¿Qué relación existe entre la Comunicación organizacional y trabajo en equipo de los servidores de la Sede de la UGEL Santa, 2024?

En cuanto a la conceptualización y operacionalización de variables, según Castro (2016), la comunicación organizacional se define conceptualmente como un conjunto de procesos esenciales para la interacción humana en diversos niveles jerárquicos dentro de una organización. Esta definición se refiere a la importancia de la comunicación en el desarrollo de la cultura organizacional y las normas. En cuanto a su definición operacional, se refiere a un instrumento que permite investigar las necesidades e intereses de una organización, su personal y la sociedad en general. Esta variable será medida a través de dimensiones como la esfera estratégica (cultura corporativa, participación, incorporación), la esfera afectiva (bienestar y desarrollo, promoción y liderazgo, capacitación) y la esfera informativa (valores y políticas, procesos, normatividad).

Respecto a la definición conceptual, según Jaramillo (2012), el trabajo en equipo se conceptualiza como un esfuerzo colaborativo de un grupo de personas que poseen habilidades y competencias específicas, trabajando juntas para lograr objetivos comunes bajo la supervisión de un coordinador. En cuanto a su definición operacional, se refiere a un elemento que fomenta la generación de ideas al combinar las habilidades y experiencias individuales de sus miembros, complementando así la iniciativa y el rendimiento individual. Se medirá esta variable considerando distintas dimensiones, como el propósito (abordar problemas, proponer ideas, debatir innovaciones, evaluar procesos), los tipos

(funcionales, virtuales, auto dirigidos) y la duración (continua, temporal, variable).

En este estudio, se planteó la premisa de un vínculo directo y significativo entre la Comunicación Organizacional y el trabajo en equipo de los colaboradores. El objetivo general fue determinar cómo influye la Comunicación Organizacional en el trabajo en equipo en UGEL Santa, durante el año 2024. A partir de este objetivo general, se establecieron objetivos específicos que abordaron la relación entre distintas dimensiones de la Comunicación Organizacional y el trabajo en equipo en esta institución educativa durante el mismo período.

## **2. METODOLOGÍA**

Este estudio se tipifica como básico, correlacional y descriptivo, según indica García (2014). Se centra en medir la relación entre varias variables a través de hipótesis sometidas a pruebas, sin manipular intencionalmente las variables, como se señala en un diseño no experimental. Además, se caracteriza por ser transversal, lo que implica la recolección de datos en un solo punto en el tiempo para describir y analizar variables y relaciones, según lo mencionado por Sampieri, Fernández y Baptista (2014).

La población investigada consistió en los 65 trabajadores de UGEL durante el año 2024, según lo especificado por Hernández, Fernández y Baptista (2014).

La muestra, representativa de la población, busca reflejar fielmente las características esenciales de esta para que los resultados que se obtuvieron puedan generalizarse a todos sus elementos, según Sampieri, Fernández y Baptista (2014). En este caso, se utilizó una muestra probabilística compuesta por 30 trabajadores de la Unidad en estudio en el año 2024.

Para conseguir los objetivos de la investigación, se llegó a emplear la técnica de la encuesta, permitiendo recopilar datos de la población objetivo para su posterior análisis. Se utilizó un cuestionario aplicado al personal de la Unidad en estudio en el año 2024, compuesto por 20 ítems para cada una de las variables de

Comunicación Organizacional y trabajo en equipo. Además, se utilizó la escala de Likert como método de medición.

Durante el procesamiento de los datos obtenidos mediante la técnica de encuesta y el instrumento del cuestionario, se utilizaron herramientas como SPSS versión 22 y Excel 2013. En esta investigación, se llegó a aplicar un análisis inferencial o prueba de hipótesis para identificar la correlación entre las variables de Comunicación Organizacional y trabajo en equipo. Para este fin, se empleó el coeficiente de correlación de Pearson (r), seleccionado debido a su naturaleza paramétrica.

### 3. RESULTADOS

#### Resultados del objetivo general

*Tabla 1*

*Relación de la variable comunicación organizacional con la variable trabajo en equipo de la UGEL Santa, año 2024.*

		Comunicación organizacional	Trabajo en equipo
Comunicación organizacional	Correlación de Pearson	1	,566**
	Sig. (bilateral)		,001
	N	30	30
Trabajo en equipo	Correlación de Pearson	,566**	1
	Sig. (bilateral)	,001	
	N	30	30

\*\* . Correlación significativa en el nivel: 0,05 (bilateral).

**Interpretación:** En la tabla 1, se muestra que el coeficiente de correlación es positivo y moderado, con una significancia bilateral que indica un vínculo estadísticamente significativo entre las variables. Esto implica que una Comunicación Organizacional más efectiva está asociada a un mayor trabajo en equipo, lo que sugiere que una mejor comunicación dentro de la organización puede contribuir positivamente a la productividad. Como resultado, se confirma la hipótesis de investigación ya que su significancia bilateral de  $0,022 < 0,05$ .

### Resultados del objetivo específico N° 1

*Tabla 2*

*Relación entre la comunicación organizacional y el trabajo en equipo de la UGEL Santa, año 2024, en la dimensión esfera estratégica.*

		Esfera estratégica	Trabajo en equipo
Esfera estratégica	Correlación de Pearson	1	,501**
	Sig. (bilateral)		,005
	N	30	30
Trabajo en equipo	Correlación de Pearson	,501**	1
	Sig. (bilateral)	,005	
	N	30	30

\*\* . Correlación significativa en el nivel: 0,05 (bilateral).

**Interpretación:** En la tabla #2, se muestra un coeficiente de correlación positivo y moderado, con una significancia bilateral que indica un vínculo estadísticamente significativo entre las variables, específicamente en la dimensión

de la esfera estratégica. Esto sugiere que una mejor gestión estratégica está asociada a un mayor trabajo en equipo, ya que facilita la motivación de los empleados para un mejor desempeño. Por lo tanto, se ratifica la hipótesis de investigación, respaldada por una significancia bilateral de  $0,027 < 0,05$ .

### Resultados del objetivo específico N° 2

*Tabla 3*

*Relación entre la comunicación organizacional y el trabajo en equipo de la UGEL Santa, año 2024, en la dimensión esfera afectiva.*

		Esfera afectiva	Trabajo en equipo
Esfera afectiva	Correlación de Pearson	1	,495**
	Sig. (bilateral)		,005
	N	30	30
Trabajo en equipo	Correlación de Pearson	,495**	1
	Sig. (bilateral)	,005	
	N	30	30

\*\* . Correlación significativa en el nivel: 0,05 (bilateral).

**Interpretación:** En la tabla 3, se muestra que el coeficiente de correlación, indica un vínculo positivo moderado entre las variables, en la dimensión esfera

afectiva. Esto significa que una mejor gestión de la esfera afectiva está asociada con un mayor trabajo en equipo, ya que un buen clima institucional y las capacitaciones que se ofrecen para fortalecer las relaciones interpersonales contribuyen a una mejor colaboración entre los trabajadores. Por lo tanto, se confirma la hipótesis de investigación, respaldada por la significancia bilateral obtenida de  $0,011 < 0,05$ .

### Resultados del objetivo específico N° 3

*Tabla 4*

*Relación entre la comunicación organizacional y el trabajo en equipo de la UGEL Santa, año 2024, en la dimensión esfera informativa.*

		Esfera informativa	Trabajo en equipo
Esfera informativa	Correlación de Pearson	1	,507**
	Sig. (bilateral)		,004
	N	30	30
Trabajo en equipo	Correlación de Pearson	,507**	1
	Sig. (bilateral)	,004	
	N	30	30

\*\* . Correlación significativa en el nivel: 0,05 (bilateral).

**Interpretación:** En la tabla 4, se evidencia que el coeficiente de correlación revela un vínculo positivo moderada entre las variables, en la dimensión esfera

informativa. Esto implica que una gestión más eficaz de la esfera informativa está relacionada con un mejor trabajo en equipo, ya que fomenta la transparencia y promueve una actitud institucional accesible para todos los interesados en la gestión de la organización. Así, se confirma la hipótesis de investigación, apoyada por la significancia bilateral obtenida de  $0,009 < 0,05$ .

#### **4. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN**

De acuerdo con Rosas y Bueno (2022), en su investigación se identificó una relación de importancia entre la comunicación interna y la disposición hacia el trabajo en equipo dentro del personal de Tiendas del Mejoramiento del Hogar S.A. en Arequipa. Los resultados revelaron un valor de significancia de  $p = 0,003$ , indicando una relación significativa entre: comunicación interna y la actitud hacia el trabajo en equipo. Además, el análisis mediante la correlación de Pearson mostró un coeficiente  $r = 0,618$ , lo que sugiere una correlación positiva moderada entre estas variables. Estos resultados respaldan la idea de que la comunicación interna ejerce un papel importante en la formación de la actitud hacia el trabajo en equipo entre los empleados de la mencionada empresa. Por lo tanto, los resultados del investigador mencionado confirmarían los resultados de esta investigación (Tabla 1), porque el coeficiente de correlación es:  $0,566$  con una significancia de:  $0,001 < 0,05$ ; lo cual significa una correlación positiva moderada entre las variables; es decir, una comunicación organizacional más efectiva fomenta una mayor colaboración en equipo, lo cual facilita una gestión organizacional más eficiente y resulta en un impacto positivo en la productividad. Esto respaldaría la hipótesis propuesta.

En su estudio, Ferreyra (2020) concluyó que la Comunicación Organizacional desempeña un papel significativo en el trabajo en equipo dentro

de la Gerencia de Servicios Sociales y Locales del municipio de Pocollay. Este descubrimiento se basó en un nivel de significancia inferior a 0,05 (exactamente 0,00) y en un coeficiente R-cuadrado que indicó que el 41,5% de la variabilidad en el trabajo en equipo puede explicarse por la Comunicación Organizacional. En este sentido, se plantea que la eficacia de la comunicación, tanto descendente como ascendente y horizontal, puede influir en el desempeño del trabajo en equipo. Por lo tanto, los resultados del investigador mencionado confirmarían los resultados del trabajo de la presente investigación (Tabla 2), donde el coeficiente de correlación es: 0,501 con una significancia de:  $0.005 < 0,05$ ; lo que representa una correlación positiva moderada entre las variables estudiadas, en la dimensión esfera estratégica; es decir, una estrategia más sólida propicia un mejor trabajo en equipo, permitiendo a la organización inspirar a su personal para lograr una mayor comprensión. Esto corroboraría la hipótesis formulada.

Según Galarza (2020), En su investigación sobre la comunicación eficaz, se determinó que el 9,64% de los estudiantes presentaron un nivel bajo, el 77,11% un nivel medio y el 13,25% un nivel alto. En cuanto al trabajo en equipo, se encontró que el 1,20% de los estudiantes mostraron un nivel bajo, el 37,35% un nivel medio y el 61,45% un nivel alto. Se concluyó las variables están relacionadas significativamente: ( $r=0,327$  y  $p=0,003$ ) entre los estudiantes de la I.E estudiada. Las dimensiones de la comunicación eficaz (Empatía, Expresión Eficaz y Expresión Oportuna), significativamente se relacionan con el Trabajo en Equipo; excepto la dimensión Escucha Activa. Por lo tanto, los resultados del investigador mencionado confirmarían los resultados de la presente investigación (Tabla 3), donde el coeficiente de correlación es 0,495 con una significancia de:  $0.005 < 0.05$ , lo que significa una correlación positiva moderada entre las variables de estudio, en la dimensión esfera afectiva, una estrategia más sólida propicia un mejor trabajo en equipo, pues permite a la organización inspirar a su personal para lograr una mayor comprensión. Esto corroboraría la hipótesis formulada.

Según Urbina (2019), En su tesis, se estableció una relación significativa entre la comunicación interna y el trabajo en equipo mediante el análisis de Chi cuadrado ( $p > 0,05$ ). Al examinar la tabla cruzada, se notó que entre los colaboradores que informaron una comunicación interna deficiente (52%, o 83 personas), la gran mayoría mostraba niveles bajos de trabajo en equipo (el 99%, compuesto por un 81% con bajo y un 18% con muy bajo trabajo en equipo). El análisis empleó el modelo de significación asintótica debido a la presencia de casillas con valores esperados inferiores a 5 en más del 20% de los casos. Los resultados revelaron un p-valor de 0,001, inferior al nivel de significancia de 0,05, lo cual indica que existe una relación estadísticamente significativa entre la comunicación interna y el trabajo en equipo. Por lo tanto, los resultados del investigador mencionado confirmarían los resultados de la presente investigación, (Tabla 4), donde el coeficiente de correlación es: 0,507 con una significancia bilateral de  $0,004 < 0,05$ , lo que significa una correlación positiva moderada entre las variables estudiadas, en la dimensión esfera informativa, una comunicación informativa más efectiva promueve un mejor trabajo en equipo al facilitar la transparencia y fomentar una actitud institucional visible para todos los involucrados en la gestión de la organización. Esto respaldaría la hipótesis formulada.

## **5. CONCLUSIONES**

En cuanto al objetivo general, se observó que el coeficiente es: 0,566 con una significancia de:  $0,001 < 0,05$ , lo cual muestra una correlación moderada positiva entre las variables estudiadas. Esto sugiere que una mejora en la comunicación organizacional lleva a un incremento en la eficiencia del trabajo en equipo, favoreciendo la gestión organizacional y mejorando la productividad.

En relación al primer objetivo específico, el coeficiente de correlación es 0,501 con una significancia de:  $0.005 < 0,05$ , indicando una correlación positiva moderada entre las variables estudiadas, en la dimensión estratégica. Esto significa que una mejor comunicación estratégica facilita un entorno de trabajo más cohesionado, ya que motiva y alinea a los empleados hacia un entendimiento común y objetivos compartidos.

En relación al segundo objetivo específico, se descubrió que el coeficiente de correlación es 0,495 con una significancia bilateral de  $0,005 < 0,05$ . Este resultado muestra una correlación positiva moderada entre las variables estudiadas, en la dimensión afectiva. Esto implica que una comunicación afectiva eficaz contribuye a un clima institucional positivo, fortalecido por las capacitaciones que mejoran las relaciones interpersonales entre los trabajadores.

Para el tercer objetivo específico, el coeficiente de correlación es 0,507 con una significancia bilateral de  $0,004 < 0,05$ , lo que también indica una correlación positiva moderada entre las variables estudiadas, en la dimensión informativa. Una mejora en la comunicación informativa asegura la transparencia, promoviendo una actitud institucional positiva y visible, beneficiando a todas las personas involucradas en la gestión de la organización.

## **6. RECOMENDACIONES**

Se sugiere a los responsables de las diversas áreas de la Unidad de Gestión Educativa Local del Santa que mantengan una comunicación asertiva con sus colaboradores para asegurar un ambiente laboral agradable. Esto es fundamental para lograr un trabajo en equipo eficiente y el éxito de la institución.

Además, se recomienda optimizar los procesos de comunicación dentro de la Unidad estudiada. Es vital optimizar la transmisión, y comprensión de los mensajes emitidos por los integrantes de la entidad, para evitar rumores o distorsiones que puedan perjudicar el desempeño institucional.

También se aconseja que el área de Recursos Humanos de la Unidad estudiada desarrolle y aplique programas de capacitación orientados a mejorar continuamente la comunicación organizacional interna. Estas capacitaciones son esenciales para potenciar el trabajo en equipo y cumplir con las metas establecidas.

Asimismo, se recomienda al área de RR.HH., elabore herramientas de medición y realice seguimientos constantes. Esto permitirá monitorear el progreso en el desarrollo de la comunicación organizacional interna, asegurando un trabajo en equipo óptimo entre los colaboradores.

### **Agradecimiento**

En primer lugar, quiero agradecer a mis padres, por haberme inculcado los valores necesarios para no rendirme en ningún momento de mi vida y al realizar esta investigación, para ustedes este trabajo con mucho aprecio e infinito agradecimiento. En segundo lugar, quiero agradecer a mis profesores y mi asesor, por brindarme los conocimientos necesarios para culminar exitosamente mi tesis. Y por último a la Universidad San Pedro por darme la oportunidad de estudiar y así poder obtener mi título profesional.

## Referencias bibliográficas

- Abanto, R. y Tamay, I. (2019). La relación de la Comunicación Organizacional y el Trabajo en Equipo en la Municipalidad Distrital de Gregorio Pita, San Marcos 2019. Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo. Recuperado de:  
<http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/1358/Relaci%C3%B3n%20de%20la%20comunicaci%C3%B3n%20organizacional%20y%20el%20trabajo%20en%20equipo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Anderson, J., Lavelle, M. y Reedy, G. (2021). Understanding adaptive teamwork in health care: Progress and future directions. *Journal of Health Services Research y Policy*, 26(3), 208-214. Recuperado de:  
<https://doi.org/10.1177/1355819620978436>
- Ayala, C. (2020). Comunicación efectiva y trabajo en equipo en los estudiantes del Instituto Superior Pedagógico Especial María Madre, Callao, 2020. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. Perú. Recuperado de:  
<https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14039/6356/Charles%20AYALA%20LLAMOCCA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Burga, M. y Goicochea, S. (2021). La comunicación organizacional y su relación con el trabajo en equipo en la Dirección Regional de Salud Cajamarca, 2020. Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo. Recuperado de:  
<http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/2029/TESIS%20Comunicaci%C3%B3n%20Organizacional%20y%20Trabajo%20en%20Equipo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Calderón, L. (2020). Comunicación efectiva y trabajo en equipo del profesional de enfermería del Hospital III Suarez Angamos, Miraflores, 2019. Universidad César Vallejo. Perú. Recuperado de:  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/52943/Calder%C3%B3n\\_HLV-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/52943/Calder%C3%B3n_HLV-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y)

- Cevallos, B. (2020). Comunicación Asertiva Institucional y Trabajo en Equipo en la Unidad Educativa Joel Gualberto Cedeño Palma, La Fronda, 2020. Universidad César Vallejo. Recuperado de:  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/49543/Cevallos\\_MB%20SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/49543/Cevallos_MB%20SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Crisostomo, R. (2019). Comunicación Organizacional y trabajo en equipo en docentes de instituciones educativas públicas del distrito Los Olivos, 2019. Universidad César Vallejo. Recuperado de:  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/36639/Crisostomo\\_RRP.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/36639/Crisostomo_RRP.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Chavez, G y Peralta, V. (2021). La comunicación organizacional y su incidencia en el trabajo en equipo de la Municipalidad Distrital de Bellavista 2021. Universidad Cesar Vallejo. Perú. Recuperado de:  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/73487>
- Damian, G. (2020). La comunicación organizacional y trabajo en equipo en los trabajadores del Ministerio Público, Lima 2019. Universidad César Vallejo. Recuperado de:  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/40680/Damian\\_CG.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/40680/Damian_CG.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Delice, F., Rousseau, M., y Feitosa, J. (2019). Advancing Teams Research: What, When, and How to Measure Team Dynamics Over Time. *Frontiers in Psychology*, 10, 1324. Recuperado de:  
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.01324>
- Driskell, J. E., Salas, E., y Driskell, T. (2018). Foundations of teamwork and collaboration. *American Psychologist*, 73(4), 334–348. Recuperado de:  
<https://doi.org/10.1037/AMP0000241>
- Espinoza, R. (2023). Comunicación organizacional y trabajo en equipo en los trabajadores de una empresa prestadora de servicios de Cusco, 2023. Universidad César Vallejo. Perú. Recuperado de:  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/123984/Espinoza\\_CRC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/123984/Espinoza_CRC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- Espinoza, X. (2021). Comunicación organizacional y trabajo en equipo de los colaboradores del C.S.M. Santa Catalina, distrito San Pedro de Lloc, 2019. Universidad Nacional de Trujillo. Recuperado de:  
<https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/18079/ESPINOZA%20OBURGOS%20-%20TS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ferreya, G. (2020). La comunicación organizacional y el trabajo en equipo en la Gerencia de Servicios Sociales y Locales de la Municipalidad Distrital de Pocollay. Año 2019. Universidad Privada de Tacna. Recuperado de:  
<https://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12969/1796/Ferreya-Canales-Gian.pdf?sequence=6&isAllowed=y>
- Figueroa, S. (2022). Relación entre la comunicación asertiva y el trabajo en equipo en los colaboradores de la Dirección Regional de Educación Cajamarca, 2020. Universidad Privada del Norte. Recuperado de:  
<https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/31028/Figueroa%20Gonzales%20Sara%20Marilyn.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Galarza, S. (2020). Comunicación eficaz y trabajo en equipo de estudiantes de una institución educativa del distrito de San Juan de Lurigancho, 2020. Universidad César Vallejo. Recuperado de:  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/53615/Galarza\\_ZSY-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/53615/Galarza_ZSY-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y)
- Heredía, V. (2022). Gestión de la comunicación y trabajo en equipo en el compromiso organizacional de docentes de universidades públicas, Lima 2021. Universidad César Vallejo. Recuperado de:  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/86480/Heredia\\_LVS-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/86480/Heredia_LVS-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Holguin, Y. (2022). Trabajo en equipo y clima organizacional en el Servicio de Nefrología de un hospital asociación público privado, nivel III – 2019. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Recuperado de:  
[https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/18569/Holguin\\_my.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/18569/Holguin_my.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- Huamán, D. y Marlo, B. (2022). Mejora de la comunicación organizacional y el trabajo en equipo de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Colasay, en la Provincia de Jaén, año 2022. Universidad César Vallejo. Perú. Recuperado de: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/101756/Huam%C3%A1n\\_OD-Marlo\\_MBY-SD.pdf?sequence=4](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/101756/Huam%C3%A1n_OD-Marlo_MBY-SD.pdf?sequence=4)
- Hurtado, E. y Luna, 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. Perú. Recuperado de: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/111026/Hurtado\\_VEGA-Luna\\_LRE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/111026/Hurtado_VEGA-Luna_LRE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Mafaldo, C. y Trigoso, K. (2020). Comunicación organizacional en el trabajo en equipo de la empresa O&M SITEL S.R.L., San Isidro, 2020. Universidad César Vallejo. Recuperado de: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/60206/Mafaldo\\_RCE-Trigoso\\_TK-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/60206/Mafaldo_RCE-Trigoso_TK-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Mayo, A. (2020). Teamwork in a pandemic: insights from management research. *BMJ Leader*, leader-2020. Recuperado de: <https://bmjleader.bmj.com/content/leader/early/2020/05/06/leader-2020-000246.full.pdf>
- Molina, D. (2021). Trabajo en equipo: Definición, ventajas y roles. IEBS. Recuperado de: <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. Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. Perú. Recuperado de: <https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/3448/STHEFANY%20NESTARES%20SALVADOR.pdf?sequence=1>
- Obregón, J. y Urquiza, K. (2020). Comunicación interna y trabajo en equipo en una universidad privada, distrito de Santa Anita, 2020. Universidad César Vallejo. Recuperado de:

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/68845/Obreg%C3%B3n\\_BJG-Urquizo\\_LKJ-SD.pdf?sequence=2&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/68845/Obreg%C3%B3n_BJG-Urquizo_LKJ-SD.pdf?sequence=2&isAllowed=y)

Otache, I. (2019). The mediating effect of teamwork on the relationship between strategic orientation and performance of Nigerian banks. *European Business Review*, 31(5), 744–760. Recuperado de: <https://doi.org/10.1108/EBR-10-2017-0183/FULL/XML>

Pacheco, V. (2022). Comunicación organizacional y equipo de trabajo en el centro de salud San Camilo del distrito de Pozuzo, Pasco 2021, Universidad César Vallejo. Perú. Recuperado de: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/80105/Pacheco\\_QVV-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/80105/Pacheco_QVV-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Palomino, D, y Soto, R. (2019). La comunicación organizacional y el trabajo en equipo del personal en la asociación Fundación contra el hambre - Clúster Huancavelica, año 2018. Universidad Nacional de Huancavelica. Recuperado de: <https://apirepositorio.unh.edu.pe/server/api/core/bitstreams/9629989b-2d17-475a-8a63-50b29a594152/content>

Parco, M. (2021). Trabajo en equipo y comunicación organizacional en trabajadores de una empresa de bebidas no alcohólicas del distrito Rímac, 2018. Universidad Nacional Federico Villarreal. Perú. Recuperado de: [http://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13084/6523/UNFV\\_FP\\_Parco\\_Hilario\\_Maggye\\_Karem\\_Titulo\\_profesional\\_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13084/6523/UNFV_FP_Parco_Hilario_Maggye_Karem_Titulo_profesional_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Quispe, M. (2021). Clima organizacional y trabajo en equipo en el personal de salud de la Microred Alca. Arequipa 2021. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa. Recuperado de: <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12773/13452/UPquame.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Rodríguez, P. (2023). Comunicación y el trabajo en equipo en las rondas campesinas Héroes del Cenepa, Víctor Raúl, Virú 2023. Universidad Nacional de Trujillo. Perú. Recuperado de:

<https://dspace.unitru.edu.pe/server/api/core/bitstreams/24093629-5d86-4f50-915d-a697dd980629/content>

- Rosas, P. y Bueno, A. (2022). Influencia de la comunicación interna en la actitud al trabajo en equipo, en “Tiendas del Mejoramiento del Hogar”, Arequipa, 2021. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa. Recuperado de:  
[http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12773/14181/RIrobapc\\_bureaa.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12773/14181/RIrobapc_bureaa.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Salas, E., Reyes, D. y McDaniel, S. (2018). The science of teamwork: Progress, reflections, and the road ahead. *American Psychologist*, 73(4), 93–600. Recuperado de: <https://doi.org/10.1037/AMP0000334>
- Soto, D. (2020). Comunicación organizacional interna y trabajo en equipo en operarios de limpieza de una empresa del distrito de Lurigancho – Chosica, 2020. Universidad César Vallejo. Recuperado de:  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/54724/Soto\\_AD\\_F-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/54724/Soto_AD_F-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Urbina, E. (2019). Comunicación interna y trabajo en equipo de los colaboradores administrativos del Hospital Huacho-Huaura-Oyón y Servicios Básicos de Salud, Huacho, 2017. Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. Recuperado de:  
<http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/2812/ESTER%20NOEMI%20URBINA%20DELGADO.pdf?sequence=1>
- Vera, K. (2023). Gestión de la comunicación interna con enfoque en el clima organizacional del personal administrativo de la gobernación de la provincia de Santa Elena. Universidad Estatal Península de Santa Elena. Ecuador. Recuperado de: <https://repositorio.upse.edu.ec/bitstream/46000/9174/1/UPSE-TCO-2023-0045.pdf>
- Yari, S. (2023). Comunicación organizacional y trabajo en equipo en profesionales de enfermería de un hospital de Lima, 2022. Universidad César Vallejo. Perú. Recuperado de:  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/114151/Yari\\_FS-L-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/114151/Yari_FS-L-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

## **Anexos y apéndice**

## ANEXO 01: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
<b>COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL</b>	Castro (2016), indicó que es un conjunto de procesos que entablan las organizaciones como parte de una cultura y norma, por ello, la comunicación es muy esencial para el desarrollo de cualquier interacción humana en los diferentes niveles jerárquicos ya sea jefes, subordinados y los altos mandos.	Es un instrumento de trabajo que permite la tendencia de la indagación en las organizaciones para concernir las necesidades e intereses de ésta, con los de su personal y con la sociedad. Se medirá a través de las dimensiones: Esfera estratégica, Esfera afectiva y Esfera informativa.	Esfera estratégica	Cultura corporativa	1, 2	Likert
				Participación	3, 4	
				Incorporación	5, 6	
			Esfera afectiva	Bienestar y desarrollo	7, 8	Likert
				Promoción y liderazgo	9, 10	
				Capacitación	11	
			Esfera informativa	Valores y políticas	12, 13, 14	Likert
				Procesos	15, 16, 17	
				Normatividad	18, 19, 20	
<b>TRABAJO EN EQUIPO</b>	Según Jaramillo (2012), el trabajo en equipo es el esfuerzo asignado por un conjunto de personas donde se clasifican por habilidades y competencias específicas, estos cumplen objetivos en común en la organización bajo el mando de un coordinador.	Es un elemento poderoso que estimula la creación de ideas, en él se combinan las habilidades y experiencias de sus miembros y es un complemento de la iniciativa y el desempeño individual. Se medirá a través de las dimensiones: Propósito, Tipos y Duración	Propósito	Resolución de problemas	1, 2	Likert
				Presentación de sugerencias	3, 4	
				Discusión de innovaciones	5, 6	
				Evaluación de procesos	7	
			Tipos	Funcional	8, 9, 10	Likert
				Virtual	11, 12	
				Auto dirigido	13, 14	
			Duración	Permanente	15, 16	Likert
				Temporal	17, 18	
Variable	19, 20					

## ANEXO 02: MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	VARIABLES	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	METODOLOGÍA
¿Qué relación existe entre la Comunicación organizacional y el Trabajo en equipo de los servidores de la Sede de la UGEL Santa, 2024?	<p>Comunicación organizacional</p> <p>Trabajo en equipo</p>	<p><b>OBJETIVO GENERAL</b></p> <p>Determinar la relación existente entre la comunicación organizacional y el trabajo en equipo de los servidores de la Unidad de Gestión Educativa Local Santa, 2024.</p> <p><b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b></p> <p>a) Determinar la relación que existe entre la comunicación organizacional en la dimensión de la esfera estratégica y el trabajo en equipo de los servidores de la Unidad de Gestión Educativa Local Santa, 2024.</p> <p>b) Determinar la relación que existe entre la comunicación organizacional en la dimensión de la esfera afectiva y el trabajo en equipo de los servidores de la Unidad de Gestión Educativa Local Santa, 2024.</p> <p>c) Determinar la relación que existe entre la comunicación organizacional en la dimensión de la esfera informativa y el trabajo en equipo de los servidores de la Unidad de Gestión Educativa Local Santa, 2024.</p>	<p>Existe relación directa y significativa entre la comunicación organizacional y el trabajo en equipo de los servidores de la Unidad de Gestión Educativa Local Santa, 2024.</p>	<p><b>TIPO DE INVESTIGACIÓN</b> Esta investigación es básica, de nivel correlacional y descriptiva.</p> <p><b>DISEÑO DE INVESTIGACIÓN</b> El diseño será no experimental, ya que no se manipulará deliberadamente las variables, Es transversal, debido a que la recolección de datos se realizará en un solo momento.</p> <p><b>POBLACIÓN Y MUESTRA</b> La población estará conformada por los 65 trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Santa, 2024. La muestra estará conformada por 30 trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Santa, 2024 seleccionados con muestreo aleatorio.</p> <p><b>TÉCNICA E INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS</b> Se utilizará la técnica de la encuesta para ambas variables. El instrumento lo constituirá el cuestionario compuesto por (20) ítems para la variable comunicación organizacional (20) ítems para la variable trabajo en equipo, y se empleará como escala de medición, la escala de Likert.</p>

## ANEXO 03: CUESTIONARIO

### Encuesta para proyecto de Tesis en Ciencias Económicas y Administrativas en la Universidad San Pedro.

EDAD:

SEXO:

La presente investigación presenta el siguiente cuestionario, con el objetivo de recopilar información con respecto al tema “La Comunicación organizacional y Trabajo en equipo en los servidores de la Sede de la UGEL Santa, 2024”. Por lo cual requerimos de su apoyo en la participación de brindar información para el desarrollo de la relación de preguntas de manera objetiva, indicando si se encuentra de acuerdo en dicha participación. El tratamiento del cuestionario será absolutamente confidencial, se pretende que respondas con absoluta libertad y con la mayor veracidad posible al mismo.

Indique Nunca, Casi nunca, A veces, Casi siempre y Siempre según su percepción sobre diversos aspectos de la organización marcando con una X en la respuesta que considere más acertada. Asegúrese de responder todas las preguntas. No hay respuestas correctas o incorrectas ni preguntas con trampa.

<b>Escala valorativa</b>				
<b>Nunca</b>	<b>Casi nunca</b>	<b>A veces</b>	<b>Casi siempre</b>	<b>Siempre</b>
1	2	3	4	5

#### VARIABLE: COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL

Nº	Ítems	1	2	3	4	5
<b>Dimensión 1: Esfera estratégica</b>						
1	¿El jefe de su área transmite los principales objetivos y planes estratégicos de la UGEL Santa?					
2	¿Su supervisor le hace sentir la suficiente confianza y autonomía para lidiar los problemas de la UGEL Santa?					
3	¿Tiene toda la información precisa para realizar de manera adecuada su trabajo dentro de la institución?					
4	¿Existe unión y conexión entre sus compañeros de trabajo para realizar las labores institucionales?					
5	¿La UGEL Santa le permite opinar y aportar ideas?					
6	¿La UGEL Santa le proporciona la información necesaria al implementar nuevos mecanismos administrativos?					
<b>Dimensión 2: Esfera afectiva</b>						
7	¿Considera que en su trabajo cuenta con seguridad y bienestar?					
8	¿Su jefe le brinda retroalimentación sobre las tareas que le asigna?					
9	¿Considera usted que al trabajar en equipo con su jefe y compañeros obtiene mejores resultados?					
10	¿La organización ofrece programas de capacitación para desarrollar bien sus actividades?					
11	¿Tiene usted la habilidad de fomentar el liderazgo y de influir en demás aportando nuevos conocimientos?					
<b>Dimensión 3: Esfera informativa</b>						
12	¿Existe algún incentivo hacia los trabajadores por el cumplimiento de la normatividad institucional?					
13	¿Su jefe inmediato promueve una cultura de prevención de riesgos a través de acciones de capacitación del personal?					

14	¿Existe un diálogo abierto para los reclamos de la población?					
15	¿El personal que lidera la institución hace conocer los objetivos generales, las atribuciones y los principales procesos y proyectos a cargo de la unidad administrativa?					
16	¿Conoce usted las políticas y valores que promuevan y regulen el desarrollo de la institución?					
17	¿Se supervisa los procesos de las actividades dentro de la organización para proponer mejoras?					
18	¿Los colaboradores respetan los horarios de trabajo establecidos por la UGEL Santa?					
19	¿La institución cuenta con un plan de contingencia para prevenir riesgos de los principales proyectos?					
20	¿La institución cuenta con una guía de procesos para ejecutar los diferentes proyectos?					

#### VARIABLE: TRABAJO EN EQUIPO

N°	Ítems	1	2	3	4	5
<b>Dimensión 1: Propósito</b>						
1	¿La institución está disponible de manera inmediata a facilitar la solución a los problemas que aqueja a la población?					
2	¿Las personas delegadas de las labores, están preparadas para dar solución a los problemas que se presentan?					
3	¿Las sugerencias que presenta por algunos inconvenientes son tomados en cuenta?					
4	¿Tiene pensado hacer algunas innovaciones para mejorar el funcionamiento de la institución?					
5	¿Se desarrollan planes alternativos de trabajo?					
6	¿El jefe de unidad verifica el cumplimiento de lo Planificado?					
7	¿Se aplica medidas correctivas en caso de ser necesario?					
<b>Dimensión 2: Tipos</b>						
8	¿Usted es comunicado de manera oportuna sobre los trabajos que tiene que realizar?					
9	¿La información que requiere usted le brinda de manera oral, física o de forma virtual?					
10	¿Usted toma siempre la iniciativa para realizar su trabajo?					
11	¿Usted siempre tiene la iniciativa para establecer una buena comunicación y generar un buen desempeño laboral?					
12	¿La comunicación entre los integrantes del equipo es abierta y honesta?					
13	¿Tienen acceso fácil a toda la información que necesitan para completar su tarea asignada?					
14	¿Su jefe inmediato le ofrece alguna plataforma virtual para mejorar su trabajo?					
<b>Dimensión 3: Duración</b>						
15	¿El líder permanentemente propicia un clima de trabajo agradable sin olvidar los objetivos del equipo?					
16	¿Existen desacuerdos entre los miembros del equipo que afecte el cumplimiento de los objetivos?					
17	¿Normalmente cuentan con todas las herramientas y equipos necesarios para hacer efectiva su tarea?					
18	¿Usted cuando asume su trabajo, cumple con sus responsabilidades?					
19	¿Busca activamente y comunica las necesidades de la población a sus jefes?					
20	¿Cumple con todas las tareas de su trabajo a tiempo?					



**UNIVERSIDAD SAN PEDRO**  
**VICERECTORADO ACADÉMICO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS**  
**PROGRAMA DE ESTUDIOS DE ADMINISTRACIÓN**

**ANEXO 04: VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS**

**I.- Información General:**

Nombres y apellidos del validador: Luis Alberto Vigo Bardales

Fecha: 15/04/2024

Especialidad: Contador Público

Nombre del instrumento evaluado: Cuestionario

Autor del instrumento: Salinas Espejo Erika Lizbeth

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

**“LA COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL Y TRABAJO EN EQUIPO  
EN LOS SERVIDORES DE LA SEDE DE LA UGEL SANTA, 2024”**

El cual debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado.

**II.- Aspectos a evaluar: (Calificación cuantitativa).**

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cualitativos - cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
<b>Claridad</b>	¿Está formulado con lenguaje apropiado?				18	
<b>Objetividad</b>	¿Está expresado con conductas observadas?				18	
<b>Actualidad</b>	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?			16		
<b>Organización</b>	¿Existe una organización lógica del instrumento?					19
<b>Suficiencia</b>	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?				18	
<b>Intencionalidad</b>	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?				18	
<b>Consistencia</b>	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?			16		
<b>Coherencia</b>	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?					19
<b>Propósito</b>	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?					19
<b>Conveniencia</b>	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?				18	
<b>Sumatoria parcial</b>				32	90	57
<b>Sumatoria Total</b>		<b>179</b>				
<b>Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)</b>		<b>0,90</b>				

### Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento

---

---

---

---

---

**III.- Calificación global:** Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

Intervalos	Resultados
0,00 – 0,49	Validez nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
0,80 – 0,89	Validez buena
0,90 – 1,00	Validez muy buena

#### Coefficiente de Validez

$$\boxed{179} \quad \equiv \quad \boxed{0.90}$$

**Nota:** el instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable.



-----  
**Mag. LUIS ALBERTO VIGO BARDALES**  
**Contador Público Colegiado**  
**DNI 32949499**



**UNIVERSIDAD SAN PEDRO**  
**VICERECTORADO ACADÉMICO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS**  
**PROGRAMA DE ESTUDIOS DE ADMINISTRACIÓN**

**ANEXO 05: VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS**

**I.- Información General:**

Nombres y apellidos del validador: Roberto Carlos Torres Carrillo

Fecha: 15/04/2024

Especialidad: Estadística

Nombre del instrumento evaluado: Cuestionario

Autor del instrumento: Salinas Espejo Erika Lizbeth

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

**“LA COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL Y TRABAJO EN EQUIPO  
EN LOS SERVIDORES DE LA SEDE DE LA UGEL SANTA, 2024”**

El cual debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado.

**II.- Aspectos a evaluar: (Calificación cuantitativa).**

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cualitativos - cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
<b>Claridad</b>	¿Está formulado con lenguaje apropiado?				18	
<b>Objetividad</b>	¿Está expresado con conductas observadas?				17	
<b>Actualidad</b>	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?			16		
<b>Organización</b>	¿Existe una organización lógica del instrumento?					19
<b>Suficiencia</b>	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?				17	
<b>Intencionalidad</b>	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?				17	
<b>Consistencia</b>	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?			16		
<b>Coherencia</b>	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?					19
<b>Propósito</b>	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?					19
<b>Conveniencia</b>	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?				17	
<b>Sumatoria parcial</b>				32	86	57
<b>Sumatoria Total</b>		175				
<b>Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)</b>		0,88				

### Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento

---

---

---

---

---

**III.- Calificación global:** Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

Intervalos	Resultados
0,00 – 0,49	Validez nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
0,80 – 0,89	Validez buena
0,90 – 1,00	Validez muy buena

#### Coefficiente de Validez

$$\boxed{175} \quad \equiv \quad \boxed{0.88}$$

**Nota:** el instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable.



-----  
**ROBERTO CARLOS TORRES CARRILLO**  
Doctor en Estadística  
DNI 32954472



**UNIVERSIDAD SAN PEDRO**  
**VICERECTORADO ACADÉMICO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS**  
**PROGRAMA DE ESTUDIOS DE ADMINISTRACIÓN**

**ANEXO 06: VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS**

**I.- Información General:**

Nombres y apellidos del validador: Carlos Manuel González Chávez

Fecha: 15/04/2024

Especialidad: Administración

Nombre del instrumento evaluado: Cuestionario

Autor del instrumento: Salinas Espejo Erika Lizbeth

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

**“LA COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL Y TRABAJO EN EQUIPO  
EN LOS SERVIDORES DE LA SEDE DE LA UGEL SANTA, 2024”**

El cual debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado.

**II.- Aspectos a evaluar: (Calificación cuantitativa).**

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cualitativos - cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
<b>Claridad</b>	¿Está formulado con lenguaje apropiado?			16		
<b>Objetividad</b>	¿Está expresado con conductas observadas?				17	
<b>Actualidad</b>	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?			16		
<b>Organización</b>	¿Existe una organización lógica del instrumento?					19
<b>Suficiencia</b>	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?				18	
<b>Intencionalidad</b>	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?				17	
<b>Consistencia</b>	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?			16		
<b>Coherencia</b>	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?					19
<b>Propósito</b>	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?					19
<b>Conveniencia</b>	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?				17	
<b>Sumatoria parcial</b>				48	69	57
<b>Sumatoria Total</b>		174				
<b>Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)</b>		0,87				

### Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento

---

---

---

---

---

**III.- Calificación global:** Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

Intervalos	Resultados
0,00 – 0,49	Validez nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
0,80 – 0,89	Validez buena
0,90 – 1,00	Validez muy buena

#### Coeficiente de Validez

$$\boxed{174} \quad \equiv \quad \boxed{0.87}$$

**Nota:** el instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable.



-----  
**CARLOS MANUEL GONZÁLES CHÁVEZ**  
Doctor en Administración  
DNI 10588687



## ANEXO 08: BASE DE DATOS DE LA SEGUNDA VARIABLE

### (TRABAJO EN EQUIPO)

Suje tos	Íte m 1	Íte m 2	Íte m 3	Íte m 4	Íte m 5	Íte m 6	Íte m 7	Íte m 8	Íte m 9	Ítem 10	Ítem 11	Ítem 12	Ítem 13	Ítem 14	Ítem 15	Ítem 16	Ítem 17	Ítem 18	Ítem 19	Ítem 20
1	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4
3	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4
4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
7	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5
8	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
10	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4
11	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4
12	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4
13	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4
14	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4
15	4	5	5	4	4	4	4	5	3	4	4	4	5	3	4	4	5	4	4	4
16	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
18	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
19	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5
20	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4
21	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
23	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5
24	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
26	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4
27	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4
28	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4
29	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4
30	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4

## **ANEXO N° 9: ANÁLISIS DE FIABILIDAD CON ALFA DE CRONBACH**

### **Variable N° 1: Comunicación organizacional**

<b>Estadísticos de fiabilidad</b>	
<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>N° de elementos</b>
0.8809	20

Efectuada la determinación de la puntuación de todas las preguntas, para determinar el Alfa de Cronbach en Excel, para la variable Comunicación organizacional, se logra una fiabilidad del 88,09%, valor considerado como bueno, según la escala a saber:

Coefficiente alfa de Cronbach mayor a 0,9 es Excelente

**Coefficiente alfa de Cronbach mayor a 0,8 y menor a 0,9 es Bueno**

Coefficiente alfa de Cronbach mayor a 0,7 y menor a 0,8 es Aceptable

Coefficiente alfa de Cronbach mayor a 0,6 y menor a 0,7 es Cuestionable

Coefficiente alfa de Cronbach mayor a 0,5 y menor a 0,6 es Pobre

Coefficiente alfa de Cronbach menor a 0,5 es Inaceptable

## **ANEXO N° 10: ANÁLISIS DE FIABILIDAD CON ALFA DE CRONBACH**

### **Variable N° 2: Trabajo en equipo**

<b>Estadísticos de fiabilidad</b>	
<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>N° de elementos</b>
0.9298	20

Efectuada la determinación de la puntuación de todas las preguntas, para determinar el Alfa de Cronbach en Excel, para la variable Trabajo en equipo, se logra una fiabilidad del 92,98%, valor considerado como Excelente, según la escala a saber:

**Coefficiente alfa de Cronbach mayor a 0,9 es Excelente**

Coefficiente alfa de Cronbach mayor a 0,8 y menor a 0,9 es Bueno

Coefficiente alfa de Cronbach mayor a 0,7 y menor a 0,8 es Aceptable

Coefficiente alfa de Cronbach mayor a 0,6 y menor a 0,7 es Cuestionable

Coefficiente alfa de Cronbach mayor a 0,5 y menor a 0,6 es Pobre

Coefficiente alfa de Cronbach menor a 0,5 es Inaceptable

**REPOSITORIO INSTITUCIONAL DIGITAL**  
FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE DOCUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

1. Información del Autor			
Apellidos y Nombres		DNI	Correo Electrónico
SALINAS ESPEJO ERIKA LIZBETH		75681640	Es423440@gmail.com
2. Tipo de Documento de Investigación			
<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tesis	Trabajo de Suficiencia Profesional	Trabajo Académico	Trabajo de Investigación
3. Grado Académico o Título Profesional <sup>1</sup>			
<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bachiller	Título Profesional	Título Segunda Especialidad	Maestría
4. Título del Documento de Investigación			
<p>LA COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL Y TRABAJO EN EQUIPO EN LOS SERVIDORES DE LA SEDE DE LA UGEL SANTA, 2024.</p>			
5. Programa Académico			
ADMINISTRACION			
6. Tipo de Acceso al Documento			
<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
Abierto o Público <sup>2</sup> (solo en repositorios/periódicos)	Acceso restringido <sup>3</sup> (solo en repositorios/periódicos)		
(*) En caso de restringido sustentar motivo:			

**A. Originalidad del Archivo Digital**

Por el presente dejo constancia que el archivo digital que entrego a la Universidad, es la versión final del trabajo de investigación sustentado y aprobado por el Jurado Evaluador y forma parte del proceso que conduce a obtener el grado académico o título profesional.

**B. Otorgamiento de una licencia CREATIVE COMMONS<sup>4</sup>**

El autor, por medio de este documento, autoriza a la Universidad, publicar su trabajo de investigación en formato digital en el Repositorio Institucional Digital, al cual se podrá acceder, preservar y difundir de forma libre y gratuita, de manera íntegra e todo el documento.<sup>5</sup>

Lugar	Tot	Max	Acto
Chimbote	13	11	24



*Erika Espejo*  
Firma

**Importante**

- Según Resolución de Consejo Directivo N° 001-2016-04620-03 Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar Grados Académicos y Títulos Profesionales, Art. 8. inciso 2.2.
- Ley N° 28222 Ley que regula el Repositorio Institucional Digital de la Universidad Tecnológica y de Innovación de la Universidad del Altiplano y de la Universidad del Altiplano.
- El autor otorga el tipo de acceso abierto o público, según a la Universidad San Pedro una licencia no exclusiva, para que el mismo pueda ser accesible de forma libre y gratuita en el Repositorio Institucional Digital. Reservados todos los derechos de Autor y Propiedad Intelectual de creación y en el caso de la Ley 28222.
- En caso de que el autor otorga la autorización de acceso restringido o público, se publicará los datos del autor y número de la obra de acuerdo a la directiva V-034-2018-CD/UCV-UCSP, en el caso de la Ley 28222.
- Las Licencias Creative Commons (CC) es una organización internacional sin fines de lucro que promueve la creación de un conjunto de normas flexibles y de herramientas tecnológicas que facilitan la difusión de información, recursos educativos, obras artísticas y científicas entre otros. Estas licencias también garantizan que el autor conserve el crédito por su obra.
- Según el inciso 2.2 del artículo 27 del Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar Grados Académicos y Títulos Profesionales (RNTG) con sus modificaciones, modificaciones y actualizaciones, cualquier trabajo que se publique en el Repositorio Institucional Digital, se publicará en su totalidad en el Repositorio Institucional Digital de la Universidad San Pedro.

**Nota:** - En caso de cualquier otro dato, se procederá de acuerdo a ley N° 17444 art. 20, inciso 2.2.2.

# LA COMUNICACION ORGANIZACIONAL Y TRABAJO EN EQUIPO DE LOS SERVIDORES DE LA SEDE DE LA UGEL SANTA, 2024.

## INFORME DE ORIGINALIDAD



## FUENTES PRIMARIAS

1	<a href="https://hdl.handle.net">hdl.handle.net</a> Fuente de Internet	8%
2	<a href="https://repositorio.ucv.edu.pe">repositorio.ucv.edu.pe</a> Fuente de Internet	6%
3	<a href="https://repositorio.upagu.edu.pe">repositorio.upagu.edu.pe</a> Fuente de Internet	3%
4	<a href="https://repositorio.usanpedro.edu.pe">repositorio.usanpedro.edu.pe</a> Fuente de Internet	1%
5	<a href="https://repositorio.autonoma.edu.pe">repositorio.autonoma.edu.pe</a> Fuente de Internet	1%
6	<a href="https://core.ac.uk">core.ac.uk</a> Fuente de Internet	1%
7	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
8	<a href="https://repositorio.ucp.edu.pe">repositorio.ucp.edu.pe</a> Fuente de Internet	1%

9	<a href="http://repositorio.upn.edu.pe">repositorio.upn.edu.pe</a> Fuente de Internet	1 %
10	<a href="http://www.dspace.unitru.edu.pe">www.dspace.unitru.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
11	<a href="http://apirepositorio.unh.edu.pe">apirepositorio.unh.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
12	<a href="http://repositorio.unjfsc.edu.pe">repositorio.unjfsc.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
13	<a href="http://repositorio.unsa.edu.pe">repositorio.unsa.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
14	<a href="http://repositorio.unh.edu.pe">repositorio.unh.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
15	Submitted to Universidad Privada del Norte Trabajo del estudiante	<1 %
16	<a href="http://repositorio.uladech.edu.pe">repositorio.uladech.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
17	<a href="http://repositorio.unfv.edu.pe">repositorio.unfv.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
18	<a href="http://alicia.concytec.gob.pe">alicia.concytec.gob.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
19	<a href="http://www.repositorio.usanpedro.edu.pe">www.repositorio.usanpedro.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
20	Submitted to Universidad Ricardo Palma Trabajo del estudiante	<1 %

21	<a href="http://repositorio.untumbes.edu.pe">repositorio.untumbes.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
22	Submitted to Universidad Catolica Los Angeles de Chimbote Trabajo del estudiante	<1 %
23	<a href="http://repositorio.uap.edu.pe">repositorio.uap.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
24	Submitted to uarm Trabajo del estudiante	<1 %
25	<a href="http://repositorio.upse.edu.ec">repositorio.upse.edu.ec</a> Fuente de Internet	<1 %
26	Submitted to uncedu Trabajo del estudiante	<1 %
27	Submitted to Universidad Nacional Santiago Antunez de Mayolo Trabajo del estudiante	<1 %
28	<a href="http://dspace.unitru.edu.pe">dspace.unitru.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
29	<a href="http://repositorio.unp.edu.pe">repositorio.unp.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
30	<a href="http://repositorio.unprg.edu.pe">repositorio.unprg.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
31	<a href="http://www.ilusion.com">www.ilusion.com</a> Fuente de Internet	<1 %

32	<a href="http://www.repositorio.autonmadeica.edu.pe">www.repositorio.autonmadeica.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
33	<a href="http://advancedfleetmanagementconsulting.com">advancedfleetmanagementconsulting.com</a> Fuente de Internet	<1 %
34	<a href="http://hal.archives-ouvertes.fr">hal.archives-ouvertes.fr</a> Fuente de Internet	<1 %
35	<a href="http://repositorio.ulasamericas.edu.pe">repositorio.ulasamericas.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
36	<a href="http://ruidera.uclm.es">ruidera.uclm.es</a> Fuente de Internet	<1 %
37	<a href="http://static2.upao.edu.pe">static2.upao.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
38	<a href="http://www.aulavirtualusmp.pe">www.aulavirtualusmp.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
39	<a href="http://www.coursehero.com">www.coursehero.com</a> Fuente de Internet	<1 %
40	<a href="http://repositorio.udh.edu.pe">repositorio.udh.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
41	<a href="http://repositorio.unap.edu.pe">repositorio.unap.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
42	<a href="http://repositorio.upt.edu.pe">repositorio.upt.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
43	<a href="http://repositorioacademico.upc.edu.pe">repositorioacademico.upc.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %

44	<a href="http://revistas.uss.edu.pe">revistas.uss.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
45	<a href="http://upc.aws.openrepository.com">upc.aws.openrepository.com</a> Fuente de Internet	<1 %
46	<a href="http://www.data.nl.gob.mx">www.data.nl.gob.mx</a> Fuente de Internet	<1 %
47	<a href="http://www.secretariasenado.gov.co">www.secretariasenado.gov.co</a> Fuente de Internet	<1 %
48	<a href="http://www2.mineduc.cl">www2.mineduc.cl</a> Fuente de Internet	<1 %
49	<a href="http://escueladepadres.blogia.com">escueladepadres.blogia.com</a> Fuente de Internet	<1 %
50	<a href="http://issuu.com">issuu.com</a> Fuente de Internet	<1 %
51	<a href="http://pdffox.com">pdffox.com</a> Fuente de Internet	<1 %
52	<a href="http://repositorio.ug.edu.ec">repositorio.ug.edu.ec</a> Fuente de Internet	<1 %
53	<a href="http://repositorio.uncp.edu.pe">repositorio.uncp.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
54	<a href="http://repositorio.upla.edu.pe">repositorio.upla.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
55	<a href="http://repositorio.uss.edu.pe">repositorio.uss.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %

56	<a href="http://repository.unad.edu.co">repository.unad.edu.co</a> Fuente de Internet	<1 %
57	<a href="http://tesis.unap.edu.pe">tesis.unap.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
58	<a href="http://www.epum2004.ua.es">www.epum2004.ua.es</a> Fuente de Internet	<1 %
59	<a href="http://www.familypact.org">www.familypact.org</a> Fuente de Internet	<1 %
60	<a href="http://www.flacsoandes.edu.ec">www.flacsoandes.edu.ec</a> Fuente de Internet	<1 %
61	<a href="http://www.researchgate.net">www.researchgate.net</a> Fuente de Internet	<1 %
62	<a href="http://www.salvadoralvarado.gob.mx">www.salvadoralvarado.gob.mx</a> Fuente de Internet	<1 %
63	<a href="http://www.slideshare.net">www.slideshare.net</a> Fuente de Internet	<1 %
64	<a href="http://zykconsultoria.com">zykconsultoria.com</a> Fuente de Internet	<1 %
65	<a href="http://archive.org">archive.org</a> Fuente de Internet	<1 %

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias < 6 words

Excluir bibliografía

Activo