

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL
DE HUAMANGA**

ESCUELA DE POSGRADO

**UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE
CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y
CONTABLES**



**Comunicación interna y trabajo en equipo de los trabajadores
administrativos en la Municipalidad Provincial de Huanta - región
Ayacucho, 2023**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO:
MAESTRO EN CIENCIAS ECONÓMICAS, MENCIÓN GESTIÓN
PÚBLICA**

PRESENTADO POR:

Bach. Richar Vargas Oriundo

ASESOR:

Dr. David Abel Nieto Modesto

Ayacucho - Perú

2023

Dedicatoria

A mis padres, en especial a mi madre que desde el cielo guía mis pasos; a mi esposa; y a mis hijos; Illari e Izam, ellos han alimentado en mí, el deseo de superarme y triunfar en la vida. Eso ha contribuido a este logro. Siempre espero recibir su valioso e incondicional apoyo.

Agradecimiento

Mis agradecimientos a Dios por permitirme un año más de vida. A mi familia, quienes han confiado siempre en mí, dándome ejemplo de superación, humildad y sacrificio; enseñándome a valorar todo lo que tengo.

Así mismo agradezco a la Universidad, que me dio la oportunidad de forjar mi carrera profesional, la misma que ha hecho que tenga muchas oportunidades laborales brindadas por las instituciones públicas y privadas.

A la municipalidad provincial de Huanta, donde se pudo realizar la aplicación de los instrumentos, ya que solo así se pudo verificar la autenticidad de lo que buscamos

Resumen

La investigación tiene por objetivo general, determinar en qué medida la comunicación interna se relaciona con el trabajo en equipo de los trabajadores administrativos en la municipalidad provincial de Huanta – región Ayacucho, 2023. Esto se realizó teniendo en cuenta el tipo de investigación aplicada, en los niveles de investigación descriptiva y correlacional, con una muestra de 90 colaboradores, utilizando como instrumentos dos cuestionarios tipo Likert, uno para cada variable; Las dimensiones de las variables de comunicación interna son: comunicación descendente, comunicación ascendente, comunicación horizontal, comunicación diagonal; mientras que para la variable trabajo en equipo: liderazgo, metas específicas cuantificables, comunicación, pensamiento positivo y reconocimiento. El resultado fue que, la comunicación interna se relaciona directamente con el trabajo en equipo de los trabajadores administrativos en la municipalidad provincial de Huanta – región Ayacucho 2023, dado el coeficiente de correlación de Tau_b de Kendall igual a 0.834, la cual indica un grado de correlación muy fuerte, con un p valor de 0.000 ($p < 0.05$); igualmente la comunicación descendente se relaciona directamente con el trabajo en equipo, con coeficiente de correlación de Tau_b de Kendall equivalente a 0.818; de forma similar, la comunicación ascendente se relaciona directamente con el trabajo en equipo con coeficiente de correlación de Tau_b de Kendall aproximado a 0.804; igualmente, la comunicación horizontal se relaciona directamente con el trabajo en equipo como expresión del coeficiente de correlación de Tau_b de Kendall igual a 0.805; mientras que la comunicación diagonal se relaciona directamente con el trabajo en equipo con coeficiente de correlación de Tau_b de Kendall aproximado a 0.784.

Palabras Claves: comunicación interna, trabajo en equipo.

Abstract

The general objective of the investigation is to determine to what extent internal communication is related to the teamwork of administrative workers in the provincial municipality of Huanta - Ayacucho region, 2023. Which was carried out taking into account the type of investigation applied, descriptive and correlational research level, with a sample of 90 collaborators, using two Likert-type questionnaires as an instrument, one for each variable; being the dimensions for the internal communication variable: descending communication, ascending communication, horizontal communication, diagonal communication; while for the teamwork variable: leadership, specific quantifiable goals, communication, positive thinking and recognition. The result was that internal communication is directly related to the teamwork of administrative workers in the provincial municipality of Huanta - Ayacucho 2023 region, given the correlation coefficient of Kendall's Tau_b equal to 0.834, which indicates a degree of very strong correlation, with a p value of 0.000 ($p < 0.05$); likewise, downward communication is directly related to teamwork, with a correlation coefficient of Kendall's Tau_b equivalent to 0.818; similarly, upward communication is directly related to teamwork with a correlation coefficient of Kendall's Tau_b of approximately 0.804; likewise, horizontal communication is directly related to teamwork as an expression of the correlation coefficient of Kendall's Tau_b equal to 0.805; while diagonal communication is directly related to teamwork with a correlation coefficient of Kendall's Tau_b of approximately 0.784.

Keywords: internal communication, teamwork.

Índice General

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Resumen	iv
Abstract.....	v
Índice General	vi
Índice De Tablas	ix
Índice de Figuras	x
Índice de Anexos	xi
Introducción.....	12
Capítulo I Revisión De Literatura	15
1.1. Marco histórico	15
1.2. Marco referencial	18
1.2.1. De orden internacional.....	18
1.2.2. De orden nacional.	19
1.3. Sistema teórico	22
1.3.1. Comunicación interna y trabajo en equipo	22
1.3.2. Dimensiones de la variable comunicación interna.....	24
Comunicación descendente	24
Comunicación ascendente	25
Comunicación horizontal.....	26
Comunicación diagonal	26
1.3.3. Dimensiones de la variable trabajo en equipo	27
Liderazgo	27
Metas específicas cuantificables.....	27

Comunicación.....	28
Pensamiento positivo y reconocimiento	28
1.4. Marco conceptual	29
1.4.1. Comunicación interna	29
1.4.2. Trabajo en equipo	29
1.4.3. Trabajadores administrativos	29
Capítulo II Materiales Y Métodos	31
2.1. Tipo y nivel de investigación	31
2.2. Población y muestra	31
2.3. Fuentes de información	32
2.4. Diseño de investigación	32
2.5. Técnicas e instrumentos	33
2.6. Consideraciones en la interpretación de resultados.....	33
2.7. Operacionalización de variables.....	34
Capítulo III Resultados	36
3.1. Resultados a nivel descriptivo.....	36
3.1.1. Aspectos generales:.....	36
3.1.2. Edad del empleado en años:.....	37
3.1.3. Comunicación interna	38
3.1.4. Comunicación descendente.....	39
3.1.5. Comunicación ascendente.....	40
3.1.6. Comunicación horizontal	42
3.1.7. Comunicación diagonal	43
3.1.8. Trabajo en equipo	44
3.1.9. Liderazgo	46

3.1.10. Metas específicas cuantificables	47
3.1.11. Comunicación	48
3.1.12. Pensamiento positivo y reconocimiento	50
3.2. Resultados a nivel inferencial	51
3.2.1. Prueba de normalidad	51
3.2.2. Contrastación de hipótesis	52
Hipótesis general:	52
Hipótesis específica a).....	53
Hipótesis específica b).....	55
Hipótesis específica c).....	56
Hipótesis específica d).....	57
Discusión	59
Conclusiones.....	62
Recomendaciones	64
Referencias Bibliográficas.....	65
Anexos.....	72

Índice De Tablas

Tabla 1 Estructura de datos de acuerdo con el género de los trabajadores administrativos	36
Tabla 2 Estructura de datos de acuerdo con la edad de los empleados	37
Tabla 3 Estructura de datos a tenor de la variable comunicación interna	38
Tabla 4 Estructura de datos a tenor de la dimensión comunicación descendente	39
Tabla 5 Estructura de datos a tenor de la dimensión comunicación ascendente	41
Tabla 6 Estructura de datos a tenor de la dimensión comunicación horizontal.....	42
Tabla 7 Estructura de datos a tenor de la dimensión comunicación diagonal	43
Tabla 8 Estructura de datos a tenor de la variable trabajo en equipo	45
Tabla 9 Estructura de datos a tenor de la dimensión liderazgo	46
Tabla 10 Estructura de datos a tenor de la dimensión metas específicas cuantificables	47
Tabla 11 Estructura de datos a tenor de la dimensión comunicación.....	49
Tabla 12 Estructura de datos a tenor de la dimensión pensamiento positivo y reconocimiento	50
Tabla 13 Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra	52
Tabla 14 La comunicación interna se relaciona con el trabajo en equipo	53
Tabla 15 La comunicación descendente se relaciona con el trabajo en equipo.....	54
Tabla 16 La comunicación ascendente se relaciona con el trabajo en equipo.....	55
Tabla 17 La comunicación horizontal se relaciona con el trabajo en equipo.....	56
Tabla 18 La comunicación diagonal se relaciona con el trabajo en equipo	58

Índice de Figuras

Figura 1 Estructura de datos de acuerdo con el género de los trabajadores administrativos	36
Figura 2 Estructura de datos de acuerdo con la edad de los empleados.....	37
Figura 3 Estructura de datos a tenor de la variable comunicación interna.....	39
Figura 4 Estructura de datos a tenor de la dimensión comunicación descendente.....	40
Figura 5 Estructura de datos a tenor de la dimensión comunicación ascendente.....	41
Figura 6 Estructura de datos a tenor de la dimensión comunicación horizontal	43
Figura 7 Estructura de datos a tenor de la dimensión comunicación diagonal	44
Figura 8 Estructura de datos a tenor de la variable trabajo en equipo.....	45
Figura 7 Estructura de datos a tenor de la dimensión liderazgo.....	47
Figura 10 Estructura de datos a tenor de la dimensión metas específicas cuantificables...	48
Figura 11 Estructura de datos a tenor de la dimensión comunicación	49
Figura 12 Estructura de datos a tenor de la dimensión pensamiento positivo y reconocimiento.....	51

Índice de Anexos

Anexo 1 Matriz de consistencia	74
Anexo 2 Cuestionario sobre la variable comunicación interna.....	76
Anexo 3 Cuestionario sobre la variable trabajo en equipo.....	79
Anexo 4 Análisis d fiabilidad.....	82
Anexo 5 Prueba de normalidad	83
Anexo 6 Base de datos 01	84
Anexo 7 Base de datos 02	88

Introducción

La comunicación interna, según García (1998), es reconocida como una necesidad ineludible al servicio de una gestión moderna e innovadora, “la comunicación interna no ha alcanzado todavía ese reconocimiento práctico, que se demuestra en la creación de órganos responsables, con funciones bien definidas y en la dotación de recursos humanos, técnicos y económicos, adecuados para desempeñarlos” (p. ix).

Es por ello, señala Torrelles, et al. (2011), que el cambio experimentado por las organizaciones en los últimos años está en el trabajo colaborativo y cooperativo, la complejidad de las organizaciones está en el trabajar a través de objetivos comunes. “La gran complejidad del mundo laboral y la innovación generan diferentes situaciones que requieren diversidad de habilidades, altos niveles de conocimiento, respuestas rápidas y adaptabilidad. Y es a través de los equipos donde se pueden desarrollar todas estas características” (p. 3). Esta competencia colaborativa, hace que mejore la productividad y la satisfacción en el trabajo.

Por lo que a nivel de las organizaciones, existe la necesidad de fortalecer o formar los equipos de trabajo, a fin de que laboren de manera asociada en respuesta a los requerimientos de la institución; como refiere Chavez & Peralta (2021) “siendo muy importante que todas las autoridades y funcionarios se preocupen en cultivarla, ya que esto permite generar que todo el personal logre trabajar en equipo en beneficio de los ciudadanos” (p. 2).

A nivel de la municipalidad provincial de Huanta, la comunicación interna se da en diferentes direcciones; esto es el flujo de información, donde la comunicación del alcalde, gerente y subgerentes se da de forma esporádica, con el propósito de orientar acerca de las tareas, motivar a los empleados de alguna manera, dar a conocer los trabajos por realizarse, solicitar información para cumplir con las obligaciones, entre otros, la que genera en los

trabajadores ciertas insatisfacciones. Por otro lado, usualmente los empleados informan a los superiores sobre las tareas realizadas, respecto algún imprevisto, las mismas que afianzan la relación con los superiores.

En otro orden de ideas, se práctica la comunicación entre oficinas del mismo nivel jerárquico, para las reuniones de trabajo e intercambio de información, la que implica que se toma en cuenta la opinión de los compañeros de trabajo, por consiguiente, favorece la integración de los empleados. Otra característica identificada en la comunicación interna, es que el alcalde, gerente o subgerente piden información directamente al subordinado sin que esto fluya por la ruta formal tradicional, llegando la información a su destino de forma rápida; es así que la comunicación se práctica entre trabajadores que no mantienen relación de dependencia; por consiguiente, en la municipalidad, las personas transmiten comunicación sin estar conectados directa y formalmente al interior de la organización.

Mientras tanto, al considerar el trabajo en equipo, los 'líderes' en forma selectiva no son aceptado por los empleados al interior de la organización, debido a que en ocasiones comunican algunas acciones no de manera clara y precisa, y están orientadas a aspectos técnicos y operativos; los empleados refieren que necesitan de un líder que coordine las distintas funciones y tareas, que sea respetado por los trabajadores, a fin de que las metas proporcionen dirección al estar ligadas a la organización, siendo claros, aceptados y asumidos por los integrantes de la organización.

En la municipalidad, la comunicación no es fluida entre los integrantes de los equipos, los miembros del equipo en ocasiones retroalimentan información para mejorar el trabajo, los errores no son señal de oportunidad de aprendizaje; sin embargo, la fortaleza del ambiente interno del equipo es la confianza y el respeto, donde los miembros manifiestan sus ideas de manera abierta y sincera.

Desde el punto de vista teórico, permitió ordenar las diversas teorías sobre comunicación interna y trabajo en equipo, acompañado de sus dimensiones expresadas en la comunicación descendente, comunicación ascendente, la comunicación horizontal y la comunicación diagonal; así como también, liderazgo, metas específicas cuantificables, comunicación, pensamiento positivo y reconocimiento; la que ha despertado la curiosidad de conocer la relación que existe entre ellas, al interior del gobierno local.

Desde el punto de vista práctico, la utilidad del trabajo radica en orientar a la municipalidad provincial de Huanta en cuanto al tipo de comunicación que sería beneficioso, y en qué tipo de comunicación se debería desconfiar. Asimismo, que tipo de comunicación es la que tiene mejor resultado al asociarse con el trabajo en equipo, la que permita fortalecer la gestión municipal.

Capítulo I

Revisión De Literatura

1.1. Marco histórico

La comunicación humana, según la Enciclopedia de Humanidades (2023), “nació con el ser humano mismo, ya que es una de sus capacidades naturales (...), podemos trazar un recorrido de las tecnologías creadas por ella para permitir o facilitar el hecho comunicativo” (párr. 1). La primera forma de comunicación fue el lenguaje, con ella el hacer sabe lo verbal, que se inició con el Homo Sapiens hace aproximadamente 2.5 millones de años.

Por su lado Graig (1999, citado por Vidales, 2014), al referirse a las tradiciones teóricas de la comunicación, señala: a) La tradición retórica. El hacer partícipe como el arte del discurso; b) La tradición semiótica. El hacer partícipe como la mediación intersubjetiva de los signos; c) La comunicación fenomenológica. El hacer partícipe como la experimentación del otro; d) La tradición cibernética. El hacer partícipe como el procesamiento de la información; e) La tradición sociopsicológica. El hacer partícipe como expresión, interacción e influencia; f) La comunicación sociocultural. La comunicación como la reproducción del orden social; y g) La tradición crítica. La comunicación como una reflexión discursiva.

Es así que tuvo un proceso de construcción de conocimiento sobre la comunicación, las que dieron origen de una u otra manera a la comunicación interna, por ejemplo a partir del discurso, que muy bien se podría darse al interior de cualquier institución; los signos, que son útiles para la transmisión de significados, que expresa la interrelación de identidad; en tanto la comunicación como procesamiento de información, trajo un avance tecnológico; y la comunicación reflexiva y discursiva.

En Historia de la Comunicación Organizacional (2013), se comenta que la comunicación organizacional se inicia con hechos políticos en la segunda década del siglo pasado, cuando se empezó a gestionar las relaciones públicas. Por el contrario otros afirman que el origen se ubica en Europa con la revolución industrial, cuando la gerencia asigna tareas y los trabajadores atendían.

Sin embargo, hay que entender que Fayol, en la primera década del siglo pasado, trató sobre la especialización del trabajo a través del proceso de producción, quiere decir, que aquí ya se trata sobre la comunicación organizacional. Un poco más tarde ya en la segunda década del siglo pasado ubicamos a Taylor, que se refiere a la estructura funcional en la organización, que da entender el flujo de comunicación al interior de la organización. Posteriormente, a inicios de la década del 70 del siglo pasado, con Elton Mayo se dio origen a la concepción moderna de la comunicación, caracterizada por la comunicación entre los jefes y los colaboradores.

Por otro lado, en Evolución del Trabajo en Equipo (s.f.), “la primera muestra científica del trabajo en equipo data de los tiempos de los antiguos egipcios, en la que quedó evidenciada su capacidad de organización y colaboración en la construcción de las pirámides” (párr. 1). Podría decirse que los egipcios son los precursores del trabajo en equipo.

Otra experiencia de trabajo en equipo se ubica según la Sociedad Interamericana Misionera (2020), “en el Antiguo Testamento encontramos a Noé, trabajando con su familia para lograr la construcción del Arca. Jamás lo hubiera podido hacer solo” (párr. 4). En esa dirección, la Santa Biblia (1960) señala: “Mejores son dos que uno; porque tienen mejor paga de su trabajo. Porque si cayeren, el uno levantará a su compañero; pero ¡ay del solo! Que cuando cayere, no habrá segundo que lo levante” (Eclesiastés 4: 9-10). En esa dirección

se podría decir, que Dios en el sexto día de creación, al crear a Adán y Eva, creó el primer equipo humano.

Por otro lado, según Asana (2021), Meredith Belbin en la década de los 70 del siglo pasado fue el que creó y desarrolló los roles de equipo basados en atributos de comportamiento. Cuya experiencia partió cuando trabajaba en la Industrial Training Research Unit y en Cranfield, le solicitaron realizar una investigación en el Administrative Staff College de Henley-on-Thames; esto es sobre los equipos directivos en acción, teniendo como resultado los roles del equipo: a) roles de acción – impulsor (hace que el grupo avance), implementador (tiende a la acción, mantiene el orden), y finalizador (buscar la perfección); b) roles mentales – evaluador (pensadores racionales), cerebro (innovador y creativo), y especialista (conocen a profundidad su campo de acción); y c) roles sociales - investigador de recursos (exploran opciones), cohesionador (armonizar cuando surge algún conflicto); y coordinador (promueven y motivan la colaboración).

Una experiencia de trabajo en equipo señala Colombo (2002), llevada a cabo en la municipalidad de Villa Constitución en Argentina. En medio de crisis institucional se dio un paro de los empleados por más de 30 días, lo que se encaminó a la solución a través de la rubrica de un acta entre el departamento ejecutivo y el personal, donde acordaron llevar a cabo acciones conjuntas frente a los diversos problemas del municipio; para lo cual, metodológicamente acordaron formar 'grupos de trabajo', siendo así, se conformó la Coordinación General de Equipos de Trabajo (CG), así como los distintos grupos de trabajo que los empleados podían integrar. La CG determinó los lineamientos primordiales y desarrolló las primeras acciones respecto a una estructura organizacional adecuada para dar fluidez a la información. Lo que al final los diversos equipos lograron un alto grado de responsabilidad, entusiasmo y camaradería; se identificó además que el apoyo de los políticos no es suficiente, se necesita compromiso.

1.2. Marco referencial

1.2.1. *De orden internacional*

Por su lado, Romero (2013), en el trabajo de investigación: “La Comunicación Interna y el Trabajo en Equipo en la empresa Constructora Alvarado de la Ciudad de Ambato”, llevada a cabo en Ecuador, establece por objetivo principal, “determinar de qué manera la comunicación interna influye en el trabajo en equipo de la empresa Constructora Alvarado” (p. 10). Par abordarlo recurrió al enfoque cuantitativo y cualitativo, nivel de investigación descriptiva y correlacional, con una población censal de 40 colaboradores, a quienes se administró un cuestionario, logro el siguiente resultado: el Chi – cuadrado X^2 calculado (36.88) es superior al Chi – cuadrado X^2 tabular (7.82), por tanto se acepta la hipótesis alternativa, la que refiere: a una adecuada comunicación interna le corresponde una mejora en el trabajo en equipo en la consultora.

Fernández (2014), en la tesis de posgrado: “La comunicación, el trabajo en equipo y su incidencia en la gestión del colegio San Francisco del Alba Técnico Profesional”, llevada a cabo en Chile, refiere por propósito general, conocer las formas “comunicación y el trabajo en equipo en el colegio San Francisco del Alba Técnico Profesional” (p. 7). La que tuvo el carácter descriptivo – explicativo, enfoque cualitativo y cuantitativo, técnica de encuesta y entrevista; a partir de los cuales logra el siguiente resultado: entre los miembros de la comunidad educativa existe la presencia de escasa confianza, sesgada comunicación y limitada, individualismo, intereses personales, deslealtad con uno mismo y con los demás, escaso optimismo; igualmente, el trabajo en equipo se ve deteriorado, por la presencia de integrantes pasivos, trayendo consigo un clima laboral adverso.

Díaz (2014), al tratar la tesis: “Comunicación organizacional y trabajo en equipo (estudio realizado en un institución de educación superior en la ciudad de Quetzaltenango)”, llevada a cabo en Guatemala, considera por objetivo general, “determinar la influencia de la

comunicación organizacional y el trabajo en equipo en una institución de educación superior en la ciudad de Quetzaltenango” (p. 62). Para lo cual tuvo en cuenta el tipo de investigación descriptiva, el cuestionario tipo Likert, una muestra de 45 trabajadores llegó al siguiente resultado: el tipo de comunicación más usada es la escrita, siendo el medio más usado el correo electrónico.

Por su parte, Endara (2015) afirma que: “La comunicación interna como estrategia para el fortalecimiento del trabajo en equipo en la facultad de ciencia e ingeniería en alimentos”, realizada en el Ecuador, fija por objetivo principal, “elaborar un plan de comunicación interna como estrategia para el fortalecimiento del trabajo en equipo” (p. 3). Para lo cual hace que el trabajo se fundamente en el paradigma cuantitativo y cualitativo, tipo de investigación descriptiva y aplicada, métodos analítico – sintético e inductivo – deductivo, la técnica de la encuesta, instrumento el cuestionario, con la participación de 59 colaboradores, se llegó a la siguiente conclusión: existe una limitada productividad del trabajo en equipo, la que responde a la ausencia de un plan adecuado de comunicación interna; por tanto, el trabajo en equipo es deficiente.

1.2.2. De orden nacional.

León (2018) describe: “Comunicación interna y su relación con el trabajo en equipo en la Municipalidad de San Antonio, 2018” ubicada en el departamento de Lima, refiere por objetivo general, “determinar la relación entre la comunicación interna y el trabajo en equipo en la municipalidad de San Antonio” (p. 39). La que se hizo realidad teniendo en cuenta el tipo de investigación básica, con diseño no experimental, transversal y correlacional, bajo el método hipotético-deductivo, donde la población estuvo constituida por 300 trabajadores, con una muestra de 170 colaboradores, elegidas mediante el muestreo aleatorio simple, la que permitió lograr por resultado: a través del coeficiente de correlación de Spearman

equivalente a 0.815, se evidencia que la comunicación interna guarda una relación directa fuerte y significativa en el trabajo en equipo.

Urbina (2019), mediante la tesis: “Comunicación interna y trabajo en equipo de los colaboradores administrativos del hospital Huacho Huaura Oyón y servicios básicos de salud, Huacho, 2017”, hace conocer como objetivo superior, “determinar la relación existente entre la comunicación interna y el trabajo en equipo de los colaboradores administrativos del Hospital Huacho Huaura Oyón y Servicios Básicos de Salud” (p. 5).

Estela (2019) afirma que: “Comunicación interna y su influencia en el trabajo en equipo en una institución pública de la Región San Martín 2019”, contempla por objetivo principal, “determinar la relación que existe entre la comunicación interna y el trabajo en equipo de los colaboradores de la dirección regional de agricultura de San Martín” (p. 4). Mediante dos instrumentos tipo Likert para el acopio de información, con una muestra censal de 100 personas, se alcanzó el siguiente resultado: un coeficiente de Rho Spearman igual a 0.240 y un p valor de 0.016 menor a 0.05; entonces existe una relación positiva entre la variable comunicación interna y trabajo en equipo; entonces, si mejora la comunicación interna, los trabajadores sienten un mejor trabajo en equipo.

Ferreya (2020) afirma: “La comunicación organizacional y el trabajo en equipo en la gerencia de servicios sociales y locales en la municipalidad distrital de Pocollay. Año 2019”, localizado en la región Tacna, considera por propósito general, “determinar la influencia de la comunicación organizacional en el trabajo en equipo en la Gerencia de Servicios Sociales y Locales de la Municipalidad Distrital de Pocollay” (p. 6). La que fue abordado teniendo en cuenta el tipo de investigación básica, diseño de investigación no experimental – transversal, con una muestra de 97 trabajadores, bajo la técnica de encuesta, logró el siguiente resultado: de acuerdo al R cuadrado, la comunicación organizacional influye en el trabajo en equipo en un 41.5% en el gobierno local de pocollay.

Bazalar (2021) enuncia: “comunicación interna y trabajo en equipo de los trabajadores administrativos de la municipalidad provincial de Huaura 2019”, establece por propósito general, “determinar la relación existente entre la comunicación interna y el trabajo en equipo en los trabajadores administrativos estables de la Municipalidad Provincial de Huaura”. Para tal efecto, hizo uso del diseño no experimental correlacional, tuvo por instrumento el cuestionario, la fue administrado a la muestra de 56 colaboradores, y logró el siguiente resultado: de acuerdo con la frecuencia observada y de mayor relevancia, un 43% perciben una mala comunicación interna, un 30% un bajo trabajo en equipo. Por otro lado, la correlación de Rho de Spearman es de 0.562, con un p-valor menor a 0.05, la que indica una relación positiva directa significativa entre la comunicación interna y el trabajo en equipo; de forma similar con un Rho de Spearman de 0.362, 0.394, 0.250, 0.289 y 0.290 para la variable comunicación interna y dimensión de tenencia de metas, para la variable comunicación interna y dimensión gerencia del equipo, para la variable comunicación interna y dimensión definición de prioridades, para la variable comunicación interna y dimensión atención a miembros, y para la variable comunicación interna y la dimensión valoración de las contribuciones, respectivamente, la que expresa una correlación positiva directa.

Por su lado Figueroa (2022), al realizar la tesis: “Relación entre la comunicación asertiva y el trabajo en equipo en los colaboradores de la dirección regional de educación Cajamarca, 2020”, y proposito, “determinar la relación que existe entre la comunicación asertiva y el trabajo en equipo en los colaboradores de la dirección regional de educación Cajamarca” (p. 20). Fue tratado mediante el tipo de investigación básica, enfoque cuantitativo, diseño no experimental – transversal, mediante la técnica de la encuesta, teniendo por instrumento el cuestionario, siendo la muestra igual a la población de 104 colaboradores, la orientó a tener el siguiente resultado: al haber logrado un coeficiente de

Rho se Spearman equivalente a 0.50, permite afirmar la presencia de una asociación positiva media entre las variables comunicación asertiva y trabajo en equipo.

1.3. Sistema teórico

1.3.1. Comunicación interna y trabajo en equipo

La comunicación, para Ivancevich, et al. (2006), es “la transmisión de información y conocimientos de una persona o grupo a otro mediante símbolos comunes. Los símbolos comunes pueden ser verbales o no verbales” (p. 422). Teniendo como elementos: emisor (empleado con ideas y propósito de comunicarse), codificación (traducir las ideas en símbolos o lenguaje), mensaje (verbal o no verbal, hacer que los demás entiendan la idea), medio (transmisor del mensaje, teléfono, memorandos), decodificador y receptor (interpretación, tiene en cuenta el marco de referencia). En el que la información se transmite, en sentido vertical, sentido horizontal y sentido diagonal.

Por su lado, para Warley (2010), “la comunicación intrapersonal. Refiere al orden de los pensamientos y los mecanismos a partir de los cuales los hombres procesan la información recibida y la ordenan según un cierto marco interpretativo” (p. 46), de acuerdo a su posición ideológica, la religión, la educación, sexo, entre otros aspectos. En tanto, la comunicación interpersonal; es el circuito de la comunicación verbal; por su parte, la comunicación institucional u organizacional, engloba a todas las personas al interior de una institución social en particular.

Pérez, et al. (2013), se refiere a los tipos de comunicación, entre las cuales se tiene, según su ámbito, la comunicación interna y externa, dentro de la interna se ubica la comunicación vertical y horizontal; según su código, oral, escrita y noverbal; y según su grado de control, formal e informal. En la comunicación interna se ubica la comunicación descendente, ascendente, horizontal y diagonal

Por su lado Guerrero (2019), al referirse a la comunicación interna señala que “se compone de dos tipos básicos de contenidos: los formales y los informales” (p. 149). Los formales, son generados de forma conciente y voluntaria, mientras que los informales de forma incociente e involuntaria.

Por otro lado, respecto a los trabajos en equipo, Chiavento (2007) señala que los atributos son: participación, responsabilidad, claridad, interacción, flexibilidad, centro de atención, creatividad y velocidad.

Para Loufatt (2013) para alcanzar un propósito común, en el que cada uno tiene sus propias competencias que suman para alcanzar los objetivos. Se clasifican según diversos aspectos, entre ellos se tiene: 1) según el nivel organizacional, que comprende los equipos estratégicos, los operacionales y los equipos tácticos; 2) según el modelo organizacional, se tiene a los equipos por procesos y los equipos funcionales; 3) según el tipo de actividad económica, está referido a los equipos de producción de bienes y los equipos de servicios; y 4) según el tipo de unidad orgánica, incluye a los equipos de apoyo, equipos de alta dirección, equipos de línea, equipos desconcentrados, equipos de asesoría, equipos descentralizados, equipos de control, equipos consultivos, equipos connacionales y equipos internacionales.

Reza (2007, citado por León, 2018), considera que el trabajo en equipo es la agrupación de personas que proceden interdependientemente y de forma uniforme con miras al cumplimiento de metas comunes, “es importante que este tenga las siguientes dimensiones: Liderazgo, metas específicas cuantificables, respeto, compromiso y lealtad y comunicación, pensamiento positivo y reconocimiento” (p. 34).

Mientras que Fidalgo (2019), refiere que las competencias de trabajo en equipo tiene tres dimensiones: 1) la personal – competencia a nivel individual, bajo los indicadores, acciones de liderazgo, cumplimiento de plazos, comunicación, compromiso, cooperación,

transparencia, entre otros, 2) la grupal – la tarea se realiza en equipo, que el trabajo se realice de la mejor manera, y 3) la de resultados – se obtiene el producto final, puede ser un informe.

Por su lado, Vivetti Payne (2001, citado por BalamBe, s.f.), refiere la existencia de 8 dimensiones que deben estar presente en todo equipo de trabajo: un producto compartido y significativo, objetivos específicos, tareas claras, enfoque común de ejecución, rendimiento de cuentas, relaciones con otros equipos, pasión, habilidades y aprendizaje.

Es por ello que para Barboza (2020), enuncia, “es el trabajo hecho por un conjunto de individuos que se encargan de hacer una tarea individualmente con una visión enfocada en un objetivo común, o el colectivo de personas capaces de actuar unas con otras” (párr. 4). Entonces se producira algo superior en calidad y cantidad al que resultaría del trabajo individual.

De ahí que Torres (2020) refiere que “trabajar en equipo siempre ha sido la habilidad que más reclama en las ofertas de empleo” (párr. 1). Esta habilidad tiene sus ventajas: aumenta la comunicación y la productividad en la organización, se distribuyen las tareas y la carga de trabajo, mejora las capacidades individuales de los miembros; sin embargo, lo positivo de compartir tareas, pueden convertirse en desventajas, como no todas las personas tienen la capaciad de trabajar en equipo, escasa organización y discusiones, y puede perderse la esencia de la individualidad.

1.3.2. Dimensiones de la variable comunicación interna

Comunicación descendente

Para Urbina (2019), la comunicación descendente, es la comunicación de arriba hacia abajo, que permite a la jerarquía influir en los trabajadores subalternos.

De forma similar, se tiene con Bazalar (2021), cuando refiere que se da de los altos mando hacia los mas bajos, esto es de los superiores a los infoeriores; siendo así posee ventajas, “mantiene una disciplina organizativa y jerárquica, asegura una mayor eficiencia

porque las instrucciones y la información provienen de las fuentes de más nivel” (p. 16); también desventajas, puede ocurrir una distorsión del mensaje, cuando recurre diversos niveles dentro de la organización.

En tanto Runa (s.f.), al referirse a los flujos de comunicación, ubica a la comunicación descendente, y señala que también es denominado comunicación oficial o vertical, en ella se transmite aspectos como, atribuciones, estrategias, instrucciones, normas, objetivos y metas, noticias institucionales, practicas institucionales; así como también acciones de alineación estratégica y cultura, orientado a incrementar la productividad.

Comunicación ascendente

La comunicación ascendente, para COMUNICARE (2019), es aquella que se da al interior de la estructura jerárquica hacia arriba, de los subordinados hacia los directivos. Entre las ventajas señala, hace conocer el ambiente laboral, incentiva la integración de los empleados e incrementa la iniciativa y creatividad de los trabajadores; también hace conocer ciertas desventajas, como la restricción en la comunicación ascendente (los empleados no se atreven a dar opinión a sus superiores), algunos directivos no reciben bien las criticas o que los directivos tratan de guardan distancia con los trabajadores.

La comunicación ascedente, para Guerrero (2019), se direcciona de los niveles inferiores a los nivles superiores, con contenidos informales, propuestas, sugerencias, quejas, inquietudes, confirmaciones, opiniones y funcionales.

Para IMITAI (2021), la dirección de la comunicación, va de los empleados y colaboradores hacia los líderes, jefes y autoridades en general, la que es necesario para retroalimentar información, procesos, ordenes, entre otros de abajo hacia arriba. En ruta la información puede sufrir alguna distorción, por lo que es necesario disponer de canales adecuados.

Comunicación horizontal

En tanto, según AYUDALEY (s.f.), es la practica entre empleados para mejorar el intercambio de información dentro del mismo nivel de una organización (nivel similar de jerarquía); por tanto, mejora el trabajo en equipo, puesto que propicia un sentimiento de unidad. Comparte información en todos los niveles de organización, por lo que cuenta con los siguientes elementos: 1) reconocimiento – el alto ejecutivo debe reconocer por ser una forma realista, 2) disciplina – hacer que las reglas de comportamiento sea eficaz, 3) comprensibilidad – los gerentes deben entender que es una parte funcional de un todo, y 4) aumento de la comunicación inter areas u departamentos.

Comunicación diagonal

En expresión de Ivancevich, et al. (2006), es el medio de comunicación menos usado en las organizaciones, consistiría en pedir al subordinado que le envíe directamente información, en lugar de tramitar por la ruta tradicional. “En este caso, un canal diagonal sería el más eficiente en términos de tiempo y esfuerzo para la organización” (p. 427).

En tanto para Pérez, et al. (2013), “se da entre personas que ocupan diferentes niveles en la organización, pero no mantienen entre sí relaciones de dependencia” (p. 52).

Para Both People y Comms (s.f.), también reciben la denominación de comunicación cruzada, refiere que aquí existe contactos con el nivel superior o inferior, quiere decir, con diferentes cadenas de mando. La que permite mayor comunicación entre equipos, buen clima laboral y la energía de todos retroalimenta la motivación individual, por tanto, los trabajadores se sienten parte de la organización. Es así, que las personas transmiten comunicación a pesar de no estar conectados formalmente al interior de la organización.

1.3.3. Dimensiones de la variable trabajo en equipo

Liderazgo

En cuanto al liderazgo, Loufatt (2013) considera la dirección de los equipos, donde instituye las características de liderazgo y las características de la comunicación. De ahí que la clave del liderazgo, para González (2013), se identifica “en las fortalezas grupales y en las relaciones basadas en la confianza, el respeto en cuanto a aportes y sugerencias; en la creatividad, en la resolución de problemas, en los retos compartidos y en el afecto hacia la gente” (párr. 3).

Para Esterkin (2019), “el equipo necesita de un líder que coordine las distintas funciones y tareas que se establecen para conseguir los objetivos pactados. El papel del líder es decisivo para el buen funcionamiento del equipo y para lograr su cohesión” (párr. 6).

Mientras que para Alteco Constructores (2023), los líderes son entrenadores, “el buen liderazgo hace posible que las personas realicen su trabajo con orgullo. Los líderes no hacen las cosas a su gente; hacen las cosas con su gente. Saben escuchar y se ganan el respeto de los demás” (párr. 4). Disponen de un conocimiento que les permita dirigir, pues cuenta con la visión y es capaz de comunicar sobre las metas de la organización.

Metas específicas cuantificables

En expresión de Reza (2007, citado por León, 2018), son propósitos que orientan a los miembros hacia donde van, quiere decir que proporcionan dirección. Por consiguiente, el equipo podrá lograr el éxito, en la medida que se conocen las metas.

Es por ello que Lisbona et al. (2018, citado por Chavez & Peralta, 2021), considera que “las metas específicas cuantificables deben ser conocidas por el equipo y sus complices, estos deben estar definidos tanto a nivel temporal, como cuantitativo y cualitativo” (p. 9).

En tanto para Ferreyra (2020), “el establecimiento de propósitos ayudará al equipo de trabajo a orientarse y tomar decisiones que favorezcan no solo los propósitos del equipo, sino también a la organización en general” (p. 59).

Según Vivetti Payne (2001), las metas específicas, respaldan al propósito compartido de la organización, la que se tiene por base al construir los equipos.

Comunicación

La comunicación, en expresión de Torrelles, et al. (2011), es la interacción necesaria de los individuos para alcanzar las metas – sin ella no es posible trabajar en equipo. La cual también es conocido como comportamiento colaborativo.

De forma similar, para Rivera (s.f.), “es la interacción que se establece entre los integrantes del equipo con el propósito de compartir información, actuar de forma concertada y posibilitar su funcionamiento óptimo” (párr. 8). O como señala Pla (2014), “les dicen a los miembros las cosas que deben hacer, pero en forma Tal que estimule su aceptación” (párr. 6).

La comunicación, de acuerdo con Desarrollo de equipos de trabajo y dirección participativa (s.f.), “el líder y los miembros del equipo deben intercambiar información y retroalimentación para saber cómo lo están haciendo y cómo lo pueden mejorar, además de tener claro qué necesitan sus compañeros de él para mejorar el trabajo” (p. 4).

Pensamiento positivo y reconocimiento

La positividad, para Rivas (2017), Se refiere a la calidad y forma en que se gestionan las relaciones dentro del equipo. El aspecto interno del equipo, cuya fuerza reside en la confianza, el respeto, el optimismo, la amistad, el aprecio por la diversidad y la interacción constructiva, está ligado a la productividad, más aún como resultado del reconocimiento.

Por su lado, para Desarrollo de equipos de trabajo y dirección participativa (s.f.), hace que “surjan ideas nuevas e innovadoras. Los errores se consideran como oportunidades

de aprendizaje y crecimiento. Se estimula la asunción de riesgos en pos de la creatividad y se estimulan las nuevas ideas” (p. 5).

En expresión de Reza (2007, citado por Calle & Huamán, 2020), “ayuda que cada idea fluya de manera libre, ninguna idea debe ser criticada, las nuevas ideas son bienvenidas y ayudan a asumir los riesgos, pero deben ser valoradas e estimuladas” (p. 53), para de esa forma poder observar los errores como oportunidades de alcanzar un aprendizaje de crecimiento.

1.4. Marco conceptual

1.4.1. Comunicación interna

La comunicación interna, es la transmisión de conocimientos e información de una persona o grupo a otro mediante símbolos comunes al interior de la organización, teniendo como elementos la emisión, la codificación, el mensaje, el medio, decodificador y receptor; donde el flujo de la comunicación va en sentido vertical, horizontal y diagonal. (Ivancevich, et al. 2006; Pérez, et al. 2013)

1.4.2. Trabajo en equipo

El trabajo en equipo comprende la colaboración mutua entre diferentes talentos individuales que se juntan para el trabajo de una forma organizada y para el logro de un objetivo común; la que genera una sinergia positiva mediante el esfuerzo de las personas teniendo por resultado un rendimiento superior a la adición de los aportes individuales, la que comprende las dimensiones: liderazgo, metas específicas cuantificables, comunicación, pensamiento positivo y reconocimiento. (Reza, 2007; León, 2018, Ferreyra, 2020)

1.4.3. Trabajadores administrativos

Los trabajadores administrativos, comprenden el personal empleado de la organización, encargada de la gestión diaria de la organización, la que tiene por tareas

principales, la gestión diaria, apoyo a la dirección, atención al público, coordinación con otras áreas, entre otros. (Rus, 2021)

Capítulo II

Materiales Y Métodos

2.1. Tipo y nivel de investigación

Tipo. Al tener en cuenta los diferentes tipos de investigación, la presente investigación según su finalidad es aplicada, debido a que hace uso de diferentes disciplinas del saber; en tanto, según el alcance temporal, es sincrónica, por el hecho que se acopio la información en un momento determinado.

Nivel. La estadística descriptiva y la estadística inferencial son dos aspectos fundamentales que se tuvo en cuenta a lo largo de la investigación. Estadísticas descriptivas en tablas y figuras; Las conclusiones también se consideran al probar hipótesis.

2.2. Población y muestra

De acuerdo con el instrumento de gestión - CAP aprobada por Ordenanza Municipal N°024-2007-MPH/CM, la distribución de personal administrativo por unidad orgánica es de 97 trabajadores.

Unidad orgánica	Personal
Alcaldía	4
Gerencia municipal	3
Oficina de control interno	5
Procuraduría pública	1
Sub gerencia de asesoría jurídica	2
Sub gerencia de planificación y desarrollo	9
Oficina de secretaria general	6
Ejecución coactiva	2
Sub gerencia de administración	30
Sub gerencia de rentas	5
Oficina de supervisión y liquidación de obras	3
Subgerencia de infraestructura pública	3
Subgerencia de desarrollo económico	6
Sub gerencia de desarrollo social y humano	6
Sub gerencia de servicios municipales	7
Instituto vial provincial	2
Defensa civil	3
Total	97

Criterio de exclusión:

- Personal que se encuentra con licencia 4
- Personal que muestra resistencia 3

Muestra. Comprende el subconjunto de la población.

Es así, que el personal administrativo está constituido por 97 personas, de las cuales siete están excluidos; por consiguiente, el subconjunto de trabajadores restantes constituye la muestra, es decir, 90. Esto es la muestra no probabilística por conveniencia.

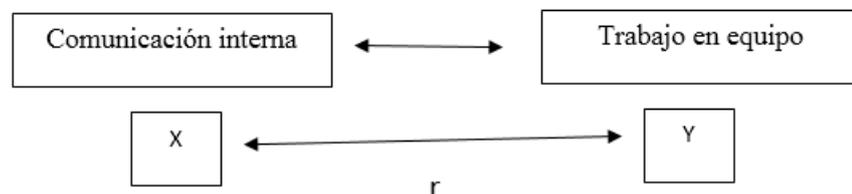
2.3. Fuentes de información

Primaria. Para la obtención de la información primaria se recurrió a los trabajadores administrativos de la municipalidad provincial de Huanta, a quienes se administró dos cuestionarios tipo Likert. El primero respecto a la variable comunicación interna basado en Bazalar (2021); igualmente, la segunda variable tuvo como base lo referido por León (2018). Las mismas que fueron adecuadas para abordar la presente investigación.

Secundaria. Bibliográfica

2.4. Diseño de investigación

Los hechos afloran que las variables no son manipuladas, es decir, que se estudiaron en su estado natural, responde al diseño no experimental y correlacional, bajo el siguiente diagrama:



Donde:

- X : Comunicación interna (variable uno)
- Y : Trabajo en equipo (variable dos)
- r : Coeficiente de correlación
- ↔ : Se contrasta

2.5. Técnicas e instrumentos

Técnicas	Instrumentos
- Encuesta	- Cuestionarios
- Análisis bibliográfico	- Fichas

2.6. Consideraciones en la interpretación de resultados

A efectos de tener en cuenta al momento de interpretar los resultados, se tiene por presente la estadística descriptiva e inferencia. La parte descriptiva está enunciada en tablas y figuras. Por su lado, al tratar la parte inferencial el análisis se apoya en Evans (1996, citado por Lingán, 2021).

Coeficiente r: interpretación

Rango	Correlación
0.00 - 0.19	Muy débil
0.20 – 0.39	Débil
0.40 – 0.59	Moderada
0.60 – 0.79	Fuerte
0.80 – 1.00	Muy fuerte ²²

2.7. Operacionalización de variables

Operacionalización de la variable uno (X): Comunicación interna

Variable	Definición conceptual	Dimensiones	Ítems	Escala de medición
X: Comunicación interna	La comunicación interna, es la transmisión de conocimientos e información de una persona o grupo a otro mediante símbolos comunes al interior de la organización, teniendo como elementos la emisión, la codificación, el mensaje, el medio, decodificador y receptor; donde el flujo de la comunicación va en sentido vertical, horizontal y diagonal. (Ivancevich, et al. 2006; Pérez, et al. 2013)	Comunicación descendente	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9	Escala tipo Likert 1) Totalmente en desacuerdo 2) En desacuerdo 3) Indiferente 4) De acuerdo 5) Totalmente de acuerdo
		Comunicación ascendente	10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19	
		Comunicación horizontal	20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28	
		Comunicación diagonal	29, 30, 31, 32, 33, 34	

Operacionalización de la variable dos (Y): Trabajo en equipo

Variable	Definición conceptual	Dimensiones	Ítems	Escala de medición
Y: Trabajo en equipo	El trabajo en equipo implica la cooperación mutua entre personas con diferentes talentos que trabajan juntos de manera coordinada y logran un objetivo común; Crea sinergia positiva a través de los esfuerzos de todos, lo que lleva a un desempeño mayor que la suma de las contribuciones individuales, incluidos aspectos de: liderazgo, metas cuantificables específicas, comunicación, pensamiento positivo y reconocimiento. (Reza, 2007; León, 2018, Ferreyra, 2020)	Liderazgo Metas específicas cuantificables Comunicación Pensamiento positivo y reconocimiento	35, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43 44, 45, 46, 47, 48, 49, 51, 51 52, 53, 54, 55, 56, 57 58, 59, 60, 61, 62, 63, 64, 65	Escala tipo Likert 1) Totalmente en desacuerdo 2) En desacuerdo 3) Indiferente 4) De acuerdo 5) Totalmente de acuerdo

Capítulo III

Resultados

3.1. Resultados a nivel descriptivo

Para analizar los datos a nivel descriptivo se procesa la información a partir de herramientas, así se obtiene información mediante el uso de estadísticas descriptivas, tablas y gráficos.

3.1.1. Aspectos generales:

La tabla 1, expone la estructura de datos de acuerdo con el género de los trabajadores administrativos en la municipalidad provincial de Huanta, 2023

Tabla 1

Estructura de datos de acuerdo con el género de los trabajadores administrativos

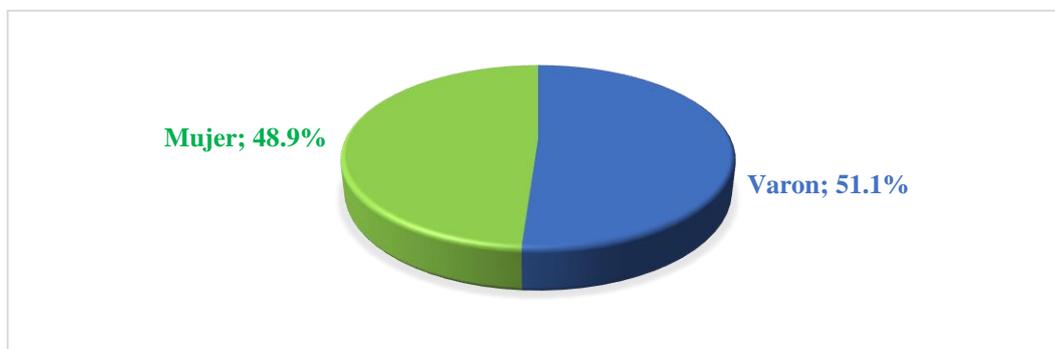
Alternativa	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
Varón	46	51.1%
Mujer	44	48.9%
Total	90	100%

Nota: Instrumento de medición

La figura 1, expone que del 100% (90) de copartícipes, el 51.1% de los involucrados son del género masculino, en tanto, el 48.9% de los colaboradores pertenecen al género femenino en la municipalidad provincial de Huanta.

Figura 1

Estructura de datos de acuerdo con el género de los trabajadores administrativos



Nota: Instrumento de medición

3.1.2. Edad del empleado en años:

La tabla 2, muestra la estructura de datos de acuerdo con la edad de los trabajadores administrativos en la municipalidad provincial de Huanta, 2023, dichos datos se encuentran distribuidos por frecuencia absoluta y frecuencia relativa.

Tabla 2

Estructura de datos de acuerdo con la edad de los empleados

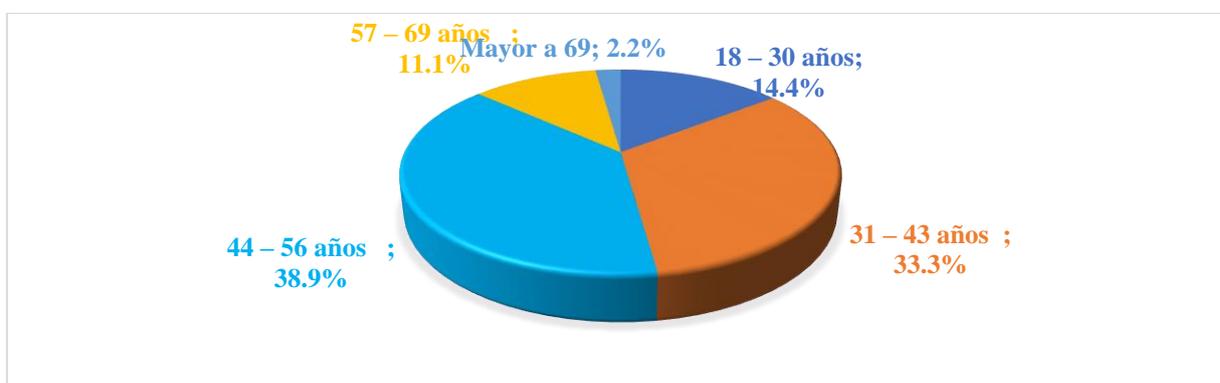
Alternativa	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
18 – 30 años	13	14.4%
31 – 43 años	30	33.3%
44 – 56 años	35	38.9%
57 – 69 años	10	11.1%
Mayor a 69	2	2.2%
Total	90	100%

Nota: Instrumento de medición

La figura 2, expone que del 100% (90) de copartícipes, el 38.9% tienen la edad entre 44 – 56 años, el 33.3% tienen la edad entre 31 a 43 años, en tanto el 14.4% tienen la edad entre 18 – 30 años, mientras que el 11.1% tienen la edad entre 57 a 69, y el 2.2% corresponde a mayores a 69 años en la municipalidad provincial de Huanta. Es así que la mayor cantidad de trabajadores son adultos.

Figura 2

Estructura de datos de acuerdo con la edad de los empleados



Nota: Instrumento de medición

3.1.3. Comunicación interna

En la tabla 3, muestra la estructura de datos a tenor de la variable comunicación interna en la municipalidad provincial de Huanta. Dichos datos se encuentran distribuidos por alternativa, frecuencia absoluta y porcentaje.

Tabla 3

Estructura de datos a tenor de la variable comunicación interna

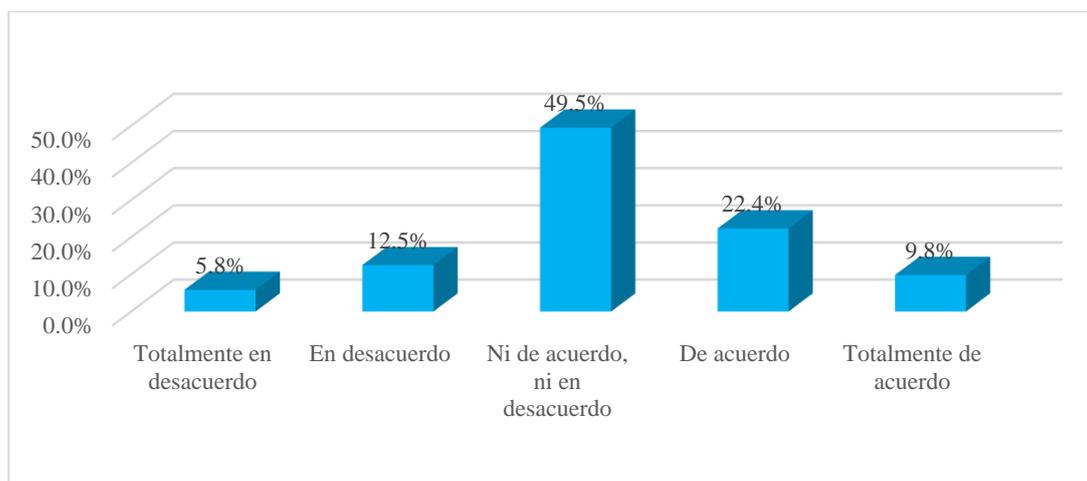
Alternativa	Frecuencia absoluta	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	5	5.8%
En desacuerdo	11	12.5%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	45	49.5%
De acuerdo	20	22.4%
Totalmente de acuerdo	9	9.8%
Total	90	100%

Nota: Instrumento de medición

La figura 3, expone que del 100% (90) de copartícipes, el 49.5% sitúan su apreciación por la valoración ni de acuerdo ni en desacuerdo, mientras que el 22.4% de los administrados expresan su apreciación por la valoración de acuerdo, en tanto el 12.5% por la valoración en desacuerdo, el 9.8% ubican su opinión por la valoración totalmente de acuerdo, y 5.8% por totalmente en desacuerdo. Comportamiento de indiferencia que es evidenciada por parte de los colaboradores, en la que tienen presencia en orden de incidencia en primer término la comunicación ascendente, seguido de la comunicación diagonal, luego la comunicación horizontal y por último la comunicación descendente. Quiere decir, que el flujo de información que se da con mayor frecuencia es de abajo hacia arriba.

Figura 3

Estructura de datos a tenor de la variable comunicación interna



Nota: Instrumento de medición

3.1.4. Comunicación descendente

En la tabla 4, se registra la estructura de datos a tenor de la dimensión comunicación descendente en la municipalidad provincial de Huanta. Dichos datos se encuentran distribuidos por alternativa, frecuencia absoluta y porcentaje.

Tabla 4

Estructura de datos a tenor de la dimensión comunicación descendente

Alternativa	Frecuencia absoluta	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	8	8.6%
En desacuerdo	14	15.1%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	43	47.7%
De acuerdo	18	20.4%
Totalmente de acuerdo	7	8.3%
Total	90	100%

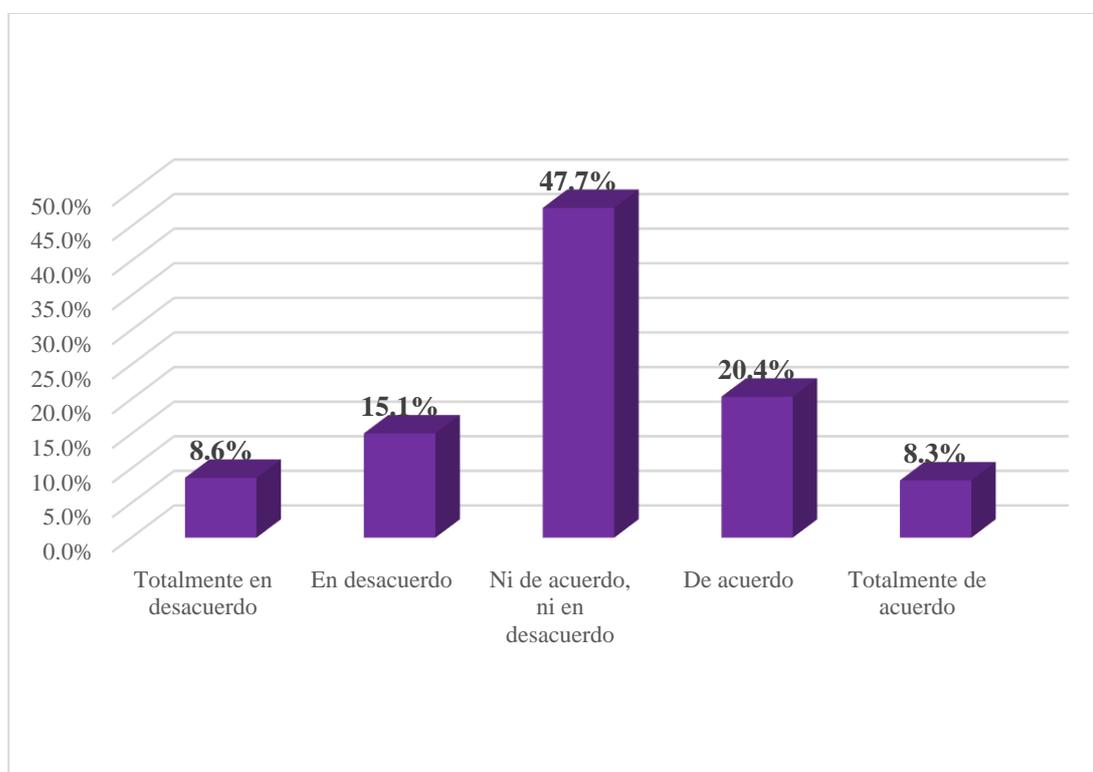
Nota: Instrumento de medición

La figura 4, muestra que del 100% (90) de copartícipes, el 47.7% sitúa su apreciación por la valoración ni de acuerdo ni en desacuerdo, mientras que el 20.4% de los involucrados

sitúan su apreciación por la valoración de acuerdo, en tanto el 15.1% por la valoración en desacuerdo, el 8.6% ubican su apreciación por la valoración totalmente en desacuerdo, y 8.3% por totalmente de acuerdo. Es así que una fracción importante de trabajadores manifiestan su indiferencia frente a la comunicación descendente, debido a que los superiores utilizan dicha forma de comunicarse principalmente para dar órdenes a los subalternos, muy pocas veces para dar alguna orientación.

Figura 4

Estructura de datos a tenor de la dimensión comunicación descendente



Nota: Instrumento de medición

3.1.5. Comunicación ascendente

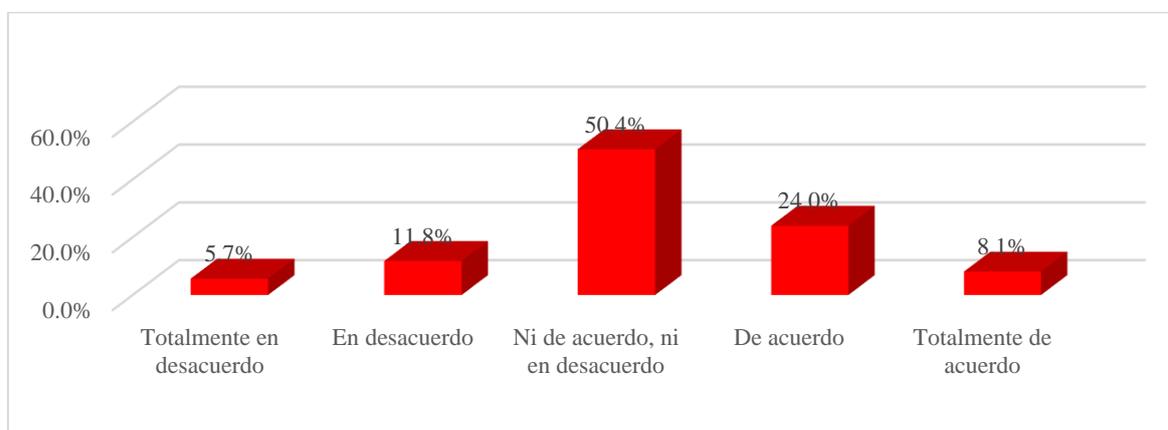
En la tabla 5, se registra la estructura de datos a tenor de la dimensión comunicación ascendente en la municipalidad provincial de Huanta. Dichos datos se encuentran distribuidos por alternativa, frecuencia absoluta y porcentajes.

Tabla 5*Estructura de datos a tenor de la dimensión comunicación ascendente*

Alternativa	Frecuencia absoluta	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	5	5.7%
En desacuerdo	11	11.8%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	45	50.4%
De acuerdo	22	24.0%
Totalmente de acuerdo	7	8.1%
Total	90	100%

Nota: Instrumento de medición

La figura 5, registra que del 100% (90) de copartícipes, el 50.4% sitúan su apreciación por la valoración ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 24.0% de los involucrados sitúan su apreciación por la valoración de acuerdo, en tanto el 11.8% por la valoración en desacuerdo, el 8.1% expresan su parecer por la valoración totalmente de acuerdo, y 5.7% por totalmente en desacuerdo. La expresión de indiferencia de la mayoría de los trabajadores es debido a que esto ocurre con frecuencia en respuesta a la necesidad de información, más no, así como contribución a la toma de decisión, a pesar de que la información que se entrega a los superiores favorece la gestión.

Figura 5*Estructura de datos a tenor de la dimensión comunicación ascendente**Nota: Instrumento de medición*

3.1.6. Comunicación horizontal

En la tabla 6, se aprecia la estructura de datos a tenor de la dimensión comunicación horizontal en la municipalidad provincial de Huanta. Dichos datos se encuentran distribuidos por alternativa, frecuencia absoluta y porcentaje.

Tabla 6

Estructura de datos a tenor de la dimensión comunicación horizontal

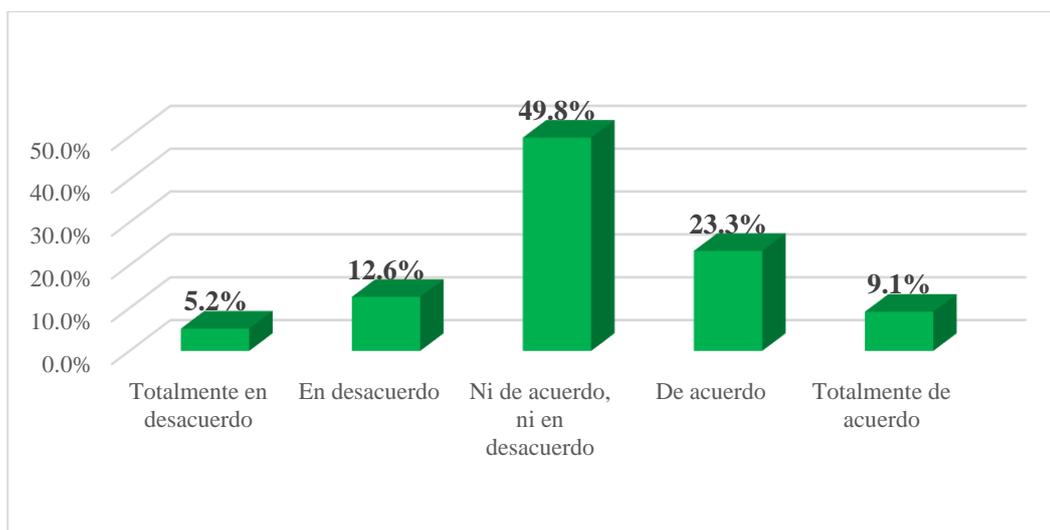
Alternativa	Frecuencia absoluta	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	5	5.2%
En desacuerdo	11	12.6%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	45	49.8%
De acuerdo	21	23.3%
Totalmente de acuerdo	8	9.1%
Total	90	100%

Nota: Instrumento de medición

La figura 6, registra que del 100% (90) de copartícipes, el 49.8% ubican su apreciación en la valoración ni de acuerdo ni en desacuerdo, mientras que el 23.3% de los involucrados sitúan su apreciación por la valoración de acuerdo, en tanto el 12.6% por la valoración en desacuerdo, el 9.1% ubican su apreciación por la valoración totalmente de acuerdo, y 5.2% por totalmente en desacuerdo. Es así como destaca la indiferencia de los empleados frente a la comunicación horizontal, debido a que esta se da en cualquier momento del día sin previa programación, a pesar de que ésta favorece la coordinación de actividades y el intercambio de información entre las distintas oficinas de similar nivel jerárquico.

Figura 6

Estructura de datos a tenor de la dimensión comunicación horizontal



Nota: Instrumento de medición

3.1.7. Comunicación diagonal

En la tabla 7, se expone la estructura de datos a tenor de la dimensión comunicación diagonal en la municipalidad provincial de Huanta. Dichos datos se encuentran distribuidos por alternativa, frecuencia absoluta y porcentaje.

Tabla 7

Estructura de datos a tenor de la dimensión comunicación diagonal

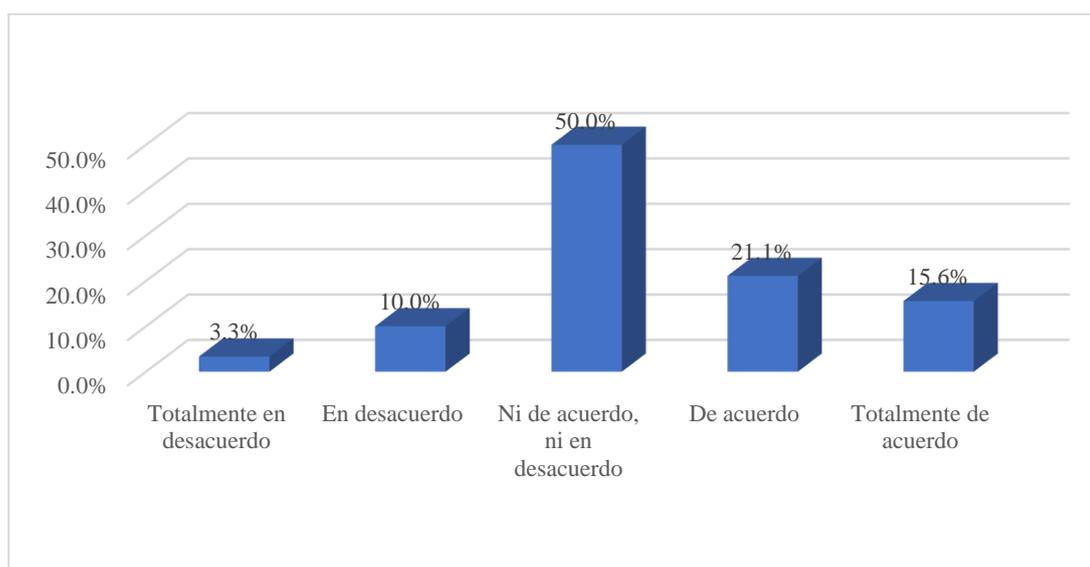
Alternativa	Frecuencia absoluta	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	3	3.3%
En desacuerdo	9	10.0%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	45	50.0%
De acuerdo	19	21.1%
Totalmente de acuerdo	14	15.6%
Total	90	100%

Nota: Instrumento de medición

En la figura 7, se percibe que del 100% (90) de copartícipes, el 50.0% sitúan su estima por la valoración ni de acuerdo ni en desacuerdo, mientras que el 21.1% de los participantes sitúan su apreciación por la valoración de acuerdo, en tanto el 15.6% por la valoración totalmente de acuerdo, el 10.0% ubican su opinión por la valoración desacuerdo, y 3.3% en totalmente en desacuerdo. Aspectos donde resalta la indiferencia por la comunicación diagonal, expresada por el hecho que el alcalde, gerente o subgerente pide información directamente al subordinado sin que esto fluya por la ruta tradicional – sin que existe relación de dependencia, que también se da entre trabajadores que ocupan diferentes niveles jerárquicos en la organización.

Figura 7

Estructura de datos a tenor de la dimensión comunicación diagonal



Nota: Instrumento de medición

3.1.8. Trabajo en equipo

En la tabla 8, se expone la estructura de datos a tenor de la variable trabajo en equipo en la municipalidad provincial de Huanta. Dichos datos se encuentran distribuidos por alternativa, frecuencia absoluta y porcentaje.

Tabla 8

Estructura de datos a tenor de la variable trabajo en equipo

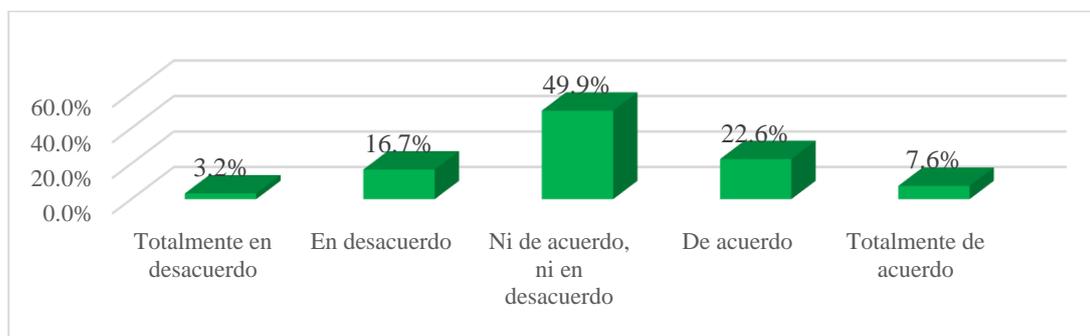
Alternativa	Frecuencia absoluta	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	3	3.2%
En desacuerdo	15	16.7%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	45	49.9%
De acuerdo	20	22.6%
Totalmente de acuerdo	7	7.6%
Total	90	100%

Nota: Instrumento de medición

La figura 8, expresa que del 100% (90) de encuestados, el 49.9% sitúan su referencia por la valoración ni de acuerdo ni en desacuerdo, mientras que el 22.6% de los partícipes sitúan su percepción por la valoración de acuerdo, en tanto el 16.7% por la valoración en desacuerdo, el 7.6% ubican su apreciación por la valoración totalmente de acuerdo, y 3.2% en totalmente en desacuerdo. Comportamiento de indiferencia que es evidenciada por parte de los coparticipes, en la que está presente en primer término el pensamiento positivo y reconocimiento, luego la comunicación y las metas específicas cuantificable, y por último el liderazgo.

Figura 8

Estructura de datos a tenor de la variable trabajo en equipo



Nota: Instrumento de medición

3.1.9. Liderazgo

En la tabla 9, se expone la estructura de datos a tenor de la dimensión liderazgo en la municipalidad provincial de Huanta. Dichos datos se encuentran distribuidos por alternativa, frecuencia absoluta y porcentaje.

Tabla 9

Estructura de datos a tenor de la dimensión liderazgo

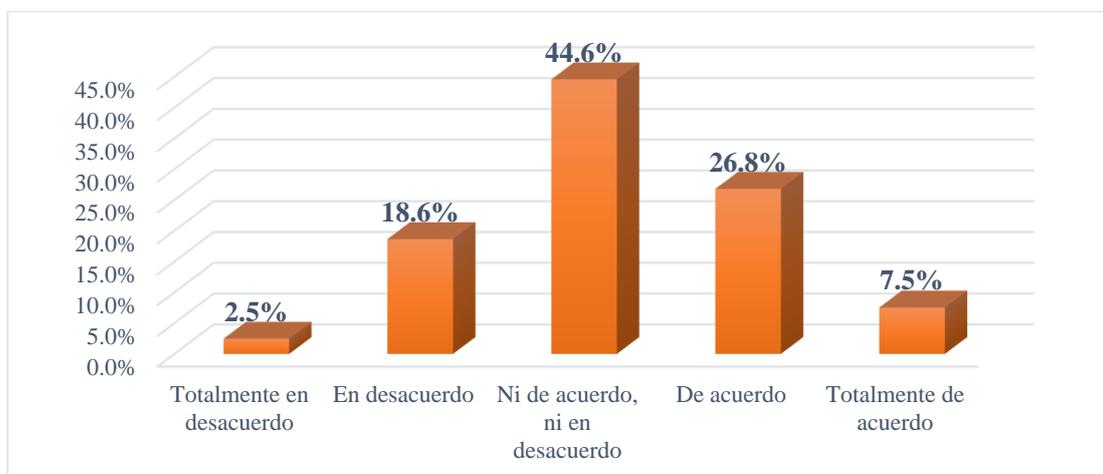
Alternativa	Frecuencia absoluta	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	2	2.5%
En desacuerdo	17	18.6%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	40	44.6%
De acuerdo	24	26.8%
Totalmente de acuerdo	7	7.5%
Total	90	100%

Nota: Instrumento de medición

La figura 9, expresa que del 100% (90) de copartícipes, el 44.6% sitúan su percepción por la valoración ni de acuerdo ni en desacuerdo, mientras que el 26.8% de los involucrados sitúan su referencia por la valoración de acuerdo, en tanto el 18.6% por la valoración en desacuerdo, el 7.5% ubican su apreciación por la valoración totalmente de acuerdo, y 2.5% en totalmente en desacuerdo. Comportamiento donde resalta la indiferencia de los trabajadores frente al liderazgo, por el hecho que el que hace de líder no es un buen coordinador de trabajo, de manera que la comunicación que vierte no es clara; entonces, los empleados necesitan de un líder que coordine las distintas funciones y tareas.

Figura 9

Estructura de datos a tenor de la dimensión liderazgo



Nota: Instrumento de medición

3.1.10. Metas específicas cuantificables

En la tabla 10, se aprecia la estructura de datos a tenor de la dimensión metas específicas cuantificables en la municipalidad provincial de Huanta. Dichos se encuentran distribuidos por alternativa, frecuencia absoluta y porcentaje.

Tabla 10

Estructura de datos a tenor de la dimensión metas específicas cuantificables

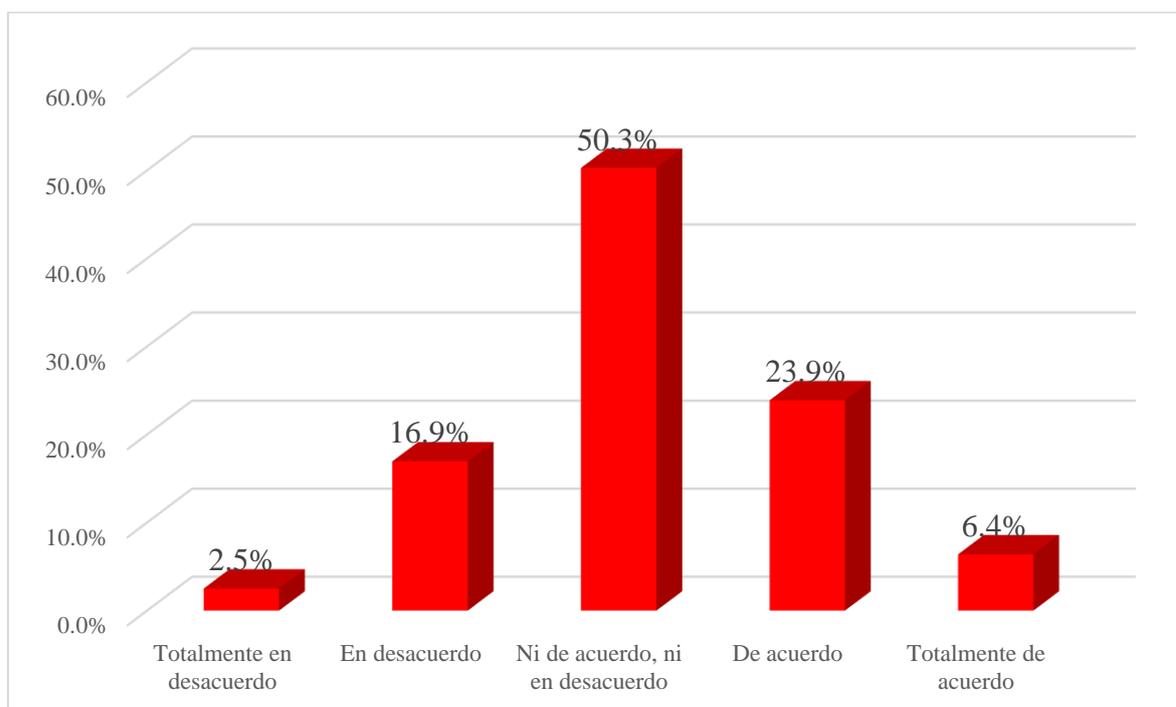
Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	2	2.5%
En desacuerdo	15	16.9%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	45	50.3%
De acuerdo	22	23.9%
Totalmente de acuerdo	6	6.4%
Total	90	100%

Nota: Instrumento de medición

La figura 10, expresa que del 100% (90) de encuestados, el 50.3% ubican su apreciación por la valoración ni de acuerdo ni en desacuerdo, mientras que el 23.9% de los copartícipes ubican su apreciación por la valoración de acuerdo, en tanto el 16.9% por la valoración en desacuerdo, el 6.4% ubican su apreciación por la valoración totalmente de acuerdo, y 2.5% en totalmente en desacuerdo. Apreciación de indiferente es la que resalta frente a las metas específicas cuantificables, la que es el resultado porque los objetivos propuestos no son de consenso, las mismas que no son socializados.

Figura 10

Estructura de datos a tenor de la dimensión metas específicas cuantificables



Nota: Instrumento de medición

3.1.11. Comunicación

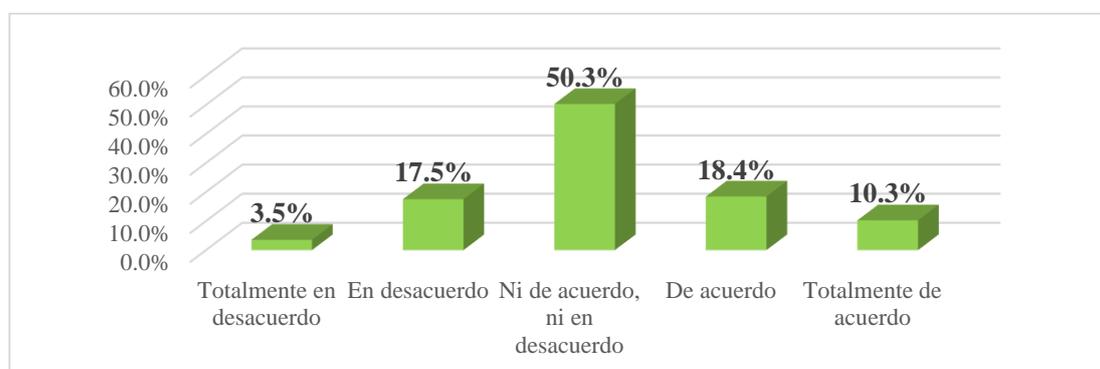
En la tabla 11, se expone la estructura de datos a tenor de la dimensión comunicación en la municipalidad provincial de Huanta. Dichos datos se encuentran distribuidos por alternativa, frecuencia absoluta y porcentaje.

Tabla 11*Estructura de datos a tenor de la dimensión comunicación*

Alternativa	Frecuencia absoluta	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	3	3.5%
En desacuerdo	16	17.5%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	45	50.3%
De acuerdo	17	18.4%
Totalmente de acuerdo	9	10.3%
Total	90	100%

Nota: Instrumento de medición

La figura 11, registra que del 100% (90) de participantes, el 50.3% expresan su apreciación por la valoración ni de acuerdo ni en desacuerdo, mientras que el 18.4% de los encuestados sitúan su apreciación por la valoración de acuerdo, en tanto el 17.5% por la valoración en desacuerdo, el 10.3% expresan su apreciación por la valoración totalmente de acuerdo, y 3.5% en totalmente en desacuerdo. Comportamiento con opinión mayoritaria de indiferencia expresada por el hecho que la comunicación es poco fluida, así como también el trabajo es poco colaborativo y que los trabajadores están poco informados de los logros y dificultades.

Figura 11*Estructura de datos a tenor de la dimensión comunicación**Nota: Instrumento de medición*

3.1.12. Pensamiento positivo y reconocimiento

En la tabla 12, se expresa la estructura de datos a tenor de la dimensión pensamiento positivo y reconocimiento en la municipalidad provincial de Huanta. Dichos datos se encuentran distribuidos por alternativa, frecuencia absoluta y porcentaje.

Tabla 12

Estructura de datos a tenor de la dimensión pensamiento positivo y reconocimiento

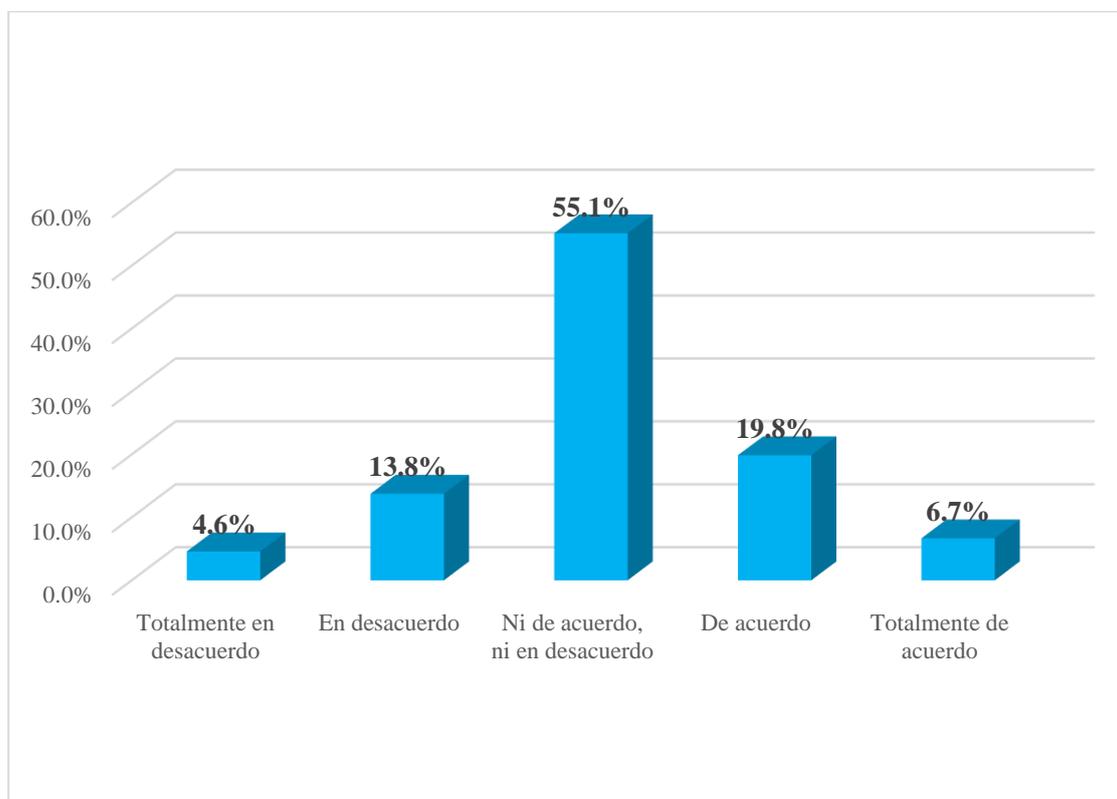
Alternativa	Frecuencia absoluta	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	4	4.6%
En desacuerdo	12	13.8%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	50	55.1%
De acuerdo	18	19.8%
Totalmente de acuerdo	6	6.7%
Total	90	100%

Nota: Instrumento de medición

La figura 12, registra que del 100% (90) de participantes, el 55.1% expresan su apreciación por la valoración ni de acuerdo ni en desacuerdo, mientras que el 19.8% de los encuestados sitúan su apreciación por la valoración de acuerdo, en tanto el 13.8% por la valoración en desacuerdo, el 6.7% ubican su apreciación por la valoración totalmente de acuerdo, y 4.6% en totalmente en desacuerdo. La referida indiferencia en expresión mayoritaria se explica por la presencia de discrepancia de ideas, desconfianza entre trabajadores; sin embargo, poseen como fortaleza el respecto.

Figura 12

Estructura de datos a tenor de la dimensión pensamiento positivo y reconocimiento



Nota: Instrumento de medición

3.2. Resultados a nivel inferencial

3.2.1. Prueba de normalidad

En la expresión Droppelmann (2018), Al realizar pruebas de normalidad, se utiliza el método Kolmogorov-Smirnov cuando el estudio tiene más de 50 valores para el estudio, donde la interpretación se limita a los valores p, si el valor es mayor o igual a 0,05, dice que hay normalidad; Por el contrario, si es menor decimos que la distribución no es normal.

En el presente estudio, al tener por resultado el sig. menor a 0.05 para ambas variables, la distribución resulta ser no normal tanto para la variable comunicación interna, así como para la variable trabajo en equipo; por tanto, el estadístico elegido para comprobar la hipótesis es el Tau b de Kendall.

Tabla 13*Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra*

Pruebas de normalidad			
	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Comunicación interna	0.136	90	0.000
Trabajo en equipo	0.166	90	0.000

3.2.2. Contrastación de hipótesis**Hipótesis general:**

La comunicación interna se relaciona directamente con el trabajo en equipo de los trabajadores administrativos en la municipalidad provincial de Huanta – región Ayacucho, 2023

Planeamiento:

Ho: La comunicación interna se relaciona inversamente con el trabajo en equipo de los trabajadores administrativos en la municipalidad provincial de Huanta – región Ayacucho, 2023

Ha: La comunicación interna se relaciona directamente con el trabajo en equipo de los trabajadores administrativos en la municipalidad provincial de Huanta – región Ayacucho, 2023

Regla de decisión:

Cuando el p valor es mayor a 0.05 (p valor >0.05) se acepta la hipótesis nula.

Cuando el p valor es menor a 0.05 (p valor <0.05) se rechaza la hipótesis nula y por lo tanto se acepta la hipótesis alternativa.

Dicha regla de decisión es apropiada para las hipótesis específicas a), b), c), y d)

Tabla 14

La comunicación interna se relaciona con el trabajo en equipo

		Correlaciones	
		Comunicación interna	Trabajo en equipo
Tau_b de Kendall	Comunicación interna	Coeficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	90
	Trabajo en equipo	Coeficiente de correlación	0.834
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	90

Al mostrarse el coeficiente de correlación de Tau_b de Kendall igual a 0.834, al encontrarse en el rango entre +0.80 a +1 (Evans 1996), indica un nivel de correlación muy fuerte entre las variables comunicación interna y trabajo en equipo, con un p valor de 0.000 ($p < 0.05$). En esa dirección, ante una mayor dinamicidad de la comunicación interna, se tendrá por resultado una mejora del trabajo en equipo; la que encamina, a rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa, que sugiere: La comunicación interna se relaciona directamente con el trabajo en equipo de los trabajadores administrativos en la municipalidad provincial de Huanta – región Ayacucho.

Hipótesis específica a)

La comunicación descendente se relaciona directamente con el trabajo en equipo de los trabajadores administrativos en la municipalidad provincial de Huanta – región Ayacucho, 2023

Planeamiento:

Ho: La comunicación descendente se relaciona directamente con el trabajo en equipo de los trabajadores administrativos en la municipalidad provincial de Huanta – región Ayacucho, 2023

Ha: La comunicación descendente se relaciona directamente con el trabajo en equipo de los trabajadores administrativos en la municipalidad provincial de Huanta – región Ayacucho, 2023

Tabla 15

La comunicación descendente se relaciona con el trabajo en equipo

Correlaciones			Comunicación descendente	Trabajo en equipo
Tau_b de Kendall	Comunicación descendente	Coeficiente de correlación	1.000	0.818
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	90	90
	Trabajo en equipo	Coeficiente de correlación	0.818	1.000
Sig. (bilateral)			0.000	
N		90	90	

Al mostrarse el coeficiente de correlación de Tau_b de Kendall equivalente a 0.818, al ubicarse en el rango entre +0.80 a +1 (Evans 1996), sugiere un grado de correlación muy fuerte entre la dimensión comunicación descendente y la variable trabajo en equipo, con un p valor de 0.000 ($p < 0.05$). En esa dirección, ante una mayor dinamicidad de la comunicación descendente, se tendrá por resultado una mejora del trabajo en equipo; aspecto que sugiere rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa, que expresa: La comunicación descendente se relaciona directamente con el trabajo en equipo de los trabajadores administrativos en la municipalidad provincial de Huanta – región Ayacucho.

Hipótesis específica b)

La comunicación ascendente se relaciona directamente con el trabajo en equipo de los trabajadores administrativos en la municipalidad provincial de Huanta – región Ayacucho, 2023

Planeamiento:

Ho: La comunicación ascendente se relaciona inversamente con el trabajo en equipo de los trabajadores administrativos en la municipalidad provincial de Huanta – región Ayacucho, 2023

Ha: La comunicación ascendente se relaciona directamente con el trabajo en equipo de los trabajadores administrativos en la municipalidad provincial de Huanta – región Ayacucho, 2023

Tabla 16

La comunicación ascendente se relaciona con el trabajo en equipo

		Correlaciones	
		Comunicación ascendente	Trabajo en equipo
Tau_b de Kendall	Coeficiente de comunicación ascendente	1.000	0.804
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	90	90
Tau_b de Kendall	Coeficiente de trabajo en equipo	0.804	1.000
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	90	90

Al mostrarse el coeficiente de correlación de Tau_b de Kendall aproximado a 0.804, al situarse en el rango entre +0.80 a +1 (Evans 1996), señala un grado de asociación muy fuerte entre la dimensión comunicación ascendente y la variable trabajo en equipo, con un p valor de 0.000 ($p < 0.05$). En esa dirección, ante una mayor dinamicidad de la comunicación

ascendente, se tendrá por resultado una mejora del trabajo en equipo; por lo que, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, que expresa: La comunicación ascendente se relaciona directamente con el trabajo en equipo de los trabajadores administrativos en la municipalidad provincial de Huanta – región Ayacucho.

Hipótesis específica c)

La comunicación horizontal se relaciona directamente con el trabajo en equipo de los trabajadores administrativos en la municipalidad provincial de Huanta – región Ayacucho, 2023

Planeamiento:

Ho: La comunicación horizontal se relaciona inversamente con el trabajo en equipo de los trabajadores administrativos en la municipalidad provincial de Huanta – región Ayacucho, 2023

Ha: La comunicación horizontal se relaciona directamente con el trabajo en equipo de los trabajadores administrativos en la municipalidad provincial de Huanta – región Ayacucho, 2023

Tabla 17

La comunicación horizontal se relaciona con el trabajo en equipo

		Correlaciones		
			Comunicación horizontal	Trabajo en equipo
Tau_b de Kendall	Comunicación horizontal	Coeficiente de correlación	1.000	0.805
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	90	90
	Trabajo en equipo	Coeficiente de correlación	0.805	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	90	90

Al mostrarse el coeficiente de correlación de Tau_b de Kendall equivalente a 0.805; el cual, al ubicarse en el rango entre +0.80 a +1 (Evans 1996), expresa un grado de correlación muy fuerte entre la dimensión comunicación horizontal y la variable trabajo en equipo, con un p valor de 0.000 ($p < 0.05$). En esa dirección, ante una mayor dinamicidad de la comunicación horizontal, se tendrá por resultado una mejora del trabajo en equipo; aspecto que sugiere, rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa, que expresa: La comunicación horizontal se relaciona directamente con el trabajo en equipo de los trabajadores administrativos en la municipalidad provincial de Huanta – región Ayacucho.

Hipótesis específica d)

La comunicación diagonal se relaciona directamente con el trabajo en equipo de los trabajadores administrativos en la municipalidad provincial de Huanta – región Ayacucho, 2023

Planeamiento:

Ho La comunicación diagonal se relaciona inversamente con el trabajo en equipo de los trabajadores administrativos en la municipalidad provincial de Huanta – región Ayacucho, 2023

Ha: La comunicación diagonal se relaciona directamente con el trabajo en equipo de los trabajadores administrativos en la municipalidad provincial de Huanta – región Ayacucho, 2023

Tabla 18

La comunicación diagonal se relaciona con el trabajo en equipo

			Correlaciones	
			Comunicación diagonal	Trabajo en equipo
Tau_b de Kendall	Comunicación diagonal	Coeficiente de correlación	1.000	0.784
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	90	90
	Trabajo en equipo	Coeficiente de correlación	0.784	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	90	90

Al mostrarse el coeficiente de correlación de Tau_b de Kendall equivalente a 0.784; el cual, al ubicarse en el rango entre +0.60 a +0.80 (Evans 1996), refiere un grado de correlación fuerte entre la dimensión comunicación diagonal y la variable trabajo en equipo, con un p valor de 0.000 ($p < 0.05$). En esa dirección, ante una mayor dinamicidad de la comunicación horizontal se tendrá por resultado una mejora del trabajo en equipo; la que encamina a rechazar la hipótesis nula y por consiguiente a aceptar la hipótesis alternativa, que expresa: La comunicación diagonal se relaciona directamente con el trabajo en equipo de los trabajadores administrativos en la municipalidad provincial de Huanta – región Ayacucho.

Discusión

La comunicación interna está directamente vinculada al trabajo en equipo del personal administrativo en el área urbana de Huanta – provincia de Ayacucho, según el coeficiente de correlación Tau_b de Kendall equivalente a 0.834, demostrando un nivel de correlación muy alto, con valor p de 0.000 ($p < 0,05$); Esto lleva a la afirmación de que cuando se mejora la comunicación interna, esto conducirá a un mejor espíritu de equipo; Asimismo, la comunicación descendente está directamente relacionada con el trabajo en equipo de los organismos administrativos de la municipalidad provincial de Huanta – región Ayacucho, como lo referencia el coeficiente de correlación Tau_b de Kendall de aproximadamente 0,818, mostrando una asociación muy fuerte, con un valor de p de 0,000 ($p < 0,05$).); Entonces, a medida que mejora la comunicación descendente, también mejora el espíritu de equipo.

En esta dirección, la comunicación ascendente se relaciona directamente con el trabajo en equipo del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Huanta - Región Ayacucho, pues la manifestación del coeficiente de correlación Tau_b de Kendall es aproximadamente 0.804, indica una asociación muy fuerte, con un valor p de 0.000 ($p < 0,05$); Por tanto, cuando mejora la capacidad de comunicación, también mejora el espíritu de equipo; Asimismo, la comunicación horizontal está directamente relacionada con el trabajo en equipo del personal administrativo de la municipalidad provincial de Huanta – región Ayacucho, ya que la expresión del coeficiente de correlación de Kendall Tau_b es aproximadamente igual a 0,805, indicando un grado de asociación muy alto, con valor p. 0,000 ($p < 0,05$); Por tanto, encontramos que un mayor dinamismo en la comunicación horizontal mejora el espíritu de equipo.

Entonces, la comunicación cruzada se relaciona directamente con el trabajo en equipo del personal administrativo del área Huanta – Provincia de Ayacucho, debido a la

manifestación del coeficiente de correlación Tau_b de Kendall de aproximadamente 0.784, indicando un alto grado de similitud altamente correlacionado con un valor p de 0.000. . (p<0,05); Por tanto, un mayor dinamismo de la comunicación horizontal conducirá a un mejor desempeño del equipo.

En el que estaría presente Romero (2013), cuando trata sobre la comunicación interna y el trabajo en equipo en la Ciudad de Ambato - Ecuador, quien determinó que el Chi – cuadrado X² calculado (36.88) es superior al Chi – cuadrado X² tabular (7.82), por tanto se acepta la hipótesis alternativa y se afirma que a una adecuada comunicación interna le corresponde una mejora en el trabajo en equipo; en tanto para Fernández (2014), en la tesis de posgrado: “La comunicación, el trabajo en equipo y su incidencia en la gestión del colegio San Francisco del Alba Técnico Profesional” llevada a cabo en Chile, logra por resultado que entre los miembros de la comunidad educativa existe la presencia de escasa confianza, sesgada comunicación y limitada, individualismo, intereses personales, deslealtad consigo mismo y con los demás, escaso optimismo; igualmente, el trabajo en equipo se ve deteriorado, por la presencia de integrantes pasivos, trayendo consigo un clima laboral adverso.

Por su parte Diaz (2014), al tratar la tesis: “Comunicación organizacional y trabajo en equipo (estudio realizado en un institución de educación superior en la ciudad de Quetzaltenango)” realizada en Guatemala, concluye que el tipo de comunicación más usada es la escrita, siendo el medio más usado el correo electrónico; por otro lado, refiere que el trabajo en equipo mejora el rendimiento del trabajador; por su parte, Endara (2015), al llevar a cabo la tesis de posgrado: “La comunicación interna como estrategia para el fortalecimiento del trabajo en equipo en la facultad de ciencia e ingeniería en alimentos”, en el Ecuador, concluye que existe una limitada productividad del trabajo en equipo, la que

responde a la ausencia de un plan adecuado de comunicación interna; por tanto, el trabajo en equipo es deficiente.

Por su lado Figueroa (2022), al realizar la tesis respecto a la comunicación asertiva y el trabajo en equipo en los colaboradores de la dirección regional de educación Cajamarca, mediante el coeficiente de Rho se Spearman equivalente a 0.50, afirma la presencia de una asociación positiva media entre las variables comunicación asertiva y trabajo en equipo. Asimismo, entre la comunicación asertiva y la dimensión logro de metas, puesto que el coeficiente de Rho de Spearman es igual a 0.316.

Las variables comunicación interna y trabajo en equipo han sido estudiados en algunos casos con resultados de distribución normal y otros casos con resultados de distribución no normal, quiere decir, con estadísticos de prueba de hipótesis diferentes, como Pearson, Rho de Spearman y Tau b de Kendal; aun así, permite afirma, que la comunicación interna se relaciona de forma directa y significativa con el trabajo en equipo.

Conclusiones

Conclusión general

La comunicación interna se relaciona directamente con el trabajo en equipo de los trabajadores administrativos en la municipalidad provincial de Huanta – región Ayacucho, como expresión del coeficiente de correlación de Tau_b de Kendall equivalente a 0.834, la que expresa un grado de asociación muy fuerte entre las referidas variables, con un p valor de 0.000 ($p < 0.05$). Es así, que permite apreciar, ante una mayor dinamicidad de la comunicación interna se tendrá por resultado una mejora del trabajo en equipo.

Conclusiones específicas

La comunicación descendente está directamente relacionada con el trabajo en equipo del personal administrativo en la región Huanta – provincia de Ayacucho, ya que el coeficiente de correlación Tau_b de Kendall es aproximadamente 0.818, demostrando una asociación muy fuerte entre la comunicación descendente y la transformación del espíritu de equipo. con valor de p de 0,000 ($p < 0,05$); En este sentido, vemos que un mayor dinamismo en la comunicación descendente se traduce en un mejor trabajo en equipo.

La comunicación ascendente está directamente relacionada con el trabajo en equipo del personal administrativo en el área Huanta – Provincia de Ayacucho, como lo muestra el coeficiente de correlación Tau_b de Kendall equivalente a 0.804, lo que demuestra un nivel de conexión muy fuerte. Existe una fuerte relación entre la tendencia a la baja en la comunicación y la disminución del espíritu de equipo, con un valor de p de 0,000 ($p < 0,05$); Esto nos permite apreciar que a medida que mejora la comunicación, también mejora el espíritu de equipo.

La comunicación horizontal se relaciona directamente con el trabajo en equipo de los trabajadores administrativos en la municipalidad provincial de Huanta – región Ayacucho, con el coeficiente de correlación de Tau_b de Kendall equivalente a 0.805, la

misma que indica un grado de correlación muy fuerte entre la dimensión comunicación horizontal y la variable trabajo en equipo, con un p valor de 0.000 ($p < 0.05$). Por tanto, a una mayor dinamicidad de la comunicación horizontal le corresponde una mejora del trabajo en equipo.

La comunicación diagonal se relaciona directamente con el trabajo en equipo de los trabajadores administrativos en la municipalidad provincial de Huanta – región Ayacucho, como resultado del coeficiente de correlación de Tau_b de Kendall igual a 0.784, la que expresa un grado de asociación fuerte entre la dimensión comunicación diagonal y trabajo en equipo, con un p valor de 0.000 ($p < 0.05$). Por lo tanto, ante una mayor dinamicidad de la comunicación horizontal se tendrá por resultado una mejora del trabajo en equipo.

Recomendaciones

La municipalidad provincial de Huanta, para mejorar la comunicación interna, debe implementar ciertas estrategias, tales como: escuchar a los colaboradores, planificar, integrar la estrategia de la comunicación interna entre las distintas subgerencias, con la presencia de transparencia y flexibilidad.

La municipalidad provincial de Huanta debe enfatizar la comunicación horizontal siendo claros y concisos al transmitir su mensaje, a fin de fortalecer el trabajo en equipo

La municipalidad provincial de Huanta, para mejorar la asociación entre la comunicación diagonal y el trabajo en equipo, debe realizar reuniones periódicas a fin formalizar esta relación de comunicación.

La municipalidad provincial de Huanta debe poner énfasis en el posicionamiento de liderazgo, a fin orientar y dirigir la comunicación interna en sus diferentes dimensiones.

Referencias Bibliográficas

- Alteco Constructores. (2023). *El trabajo en equipo: Equipos eficaces*. Obtenido de <https://www.aiteco.com/equipos-eficaces/>
- Asana. (2021). Roles del equipo: 9 tipo de roles para crear un equipo bien equilibrado. Obtenido de <https://asana.com/es/resources/team-roles>
- AYUDALEY. (s.f.). *La comunicación horizontal en la empresa. Con ejemplos*. Obtenido de <https://ayudaleyprotecciondatos.es/2021/06/25/comunicacion-horizontal/>
- BalamBe. (s.f.). *Las 8 dimensiones de un equipo de alto rendimiento*. Obtenido de <http://www.balambe.com/blog-post/las-8-dimensiones-de-un-equipo-de-alto-rendimiento>
- Barboza, S. (2020). *La importancia del trabajo en equipo*, LinkedIn. Obtenido de <https://es.linkedin.com/pulse/la-importancia-del-trabajo-en-equipo-selene-barbosa>
- Bazalar, N. A. (2021). *Comunicación interna y trabajo en equipo de los trabajadores administrativos de la municipalidad provincial de Huaura 2019*. (Tesis para optar el Grado Académico de Maestro en Gestión Pública, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión) Obtenido de <https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/5829/NATALIA%20ALEJANDRINA,%20BAZALAR%20NARBASTA.pdf?sequence=1>
- Both People y Comms. (s.f.). *¿Qué es la comunicación diagonal o cruzada?* Obtenido de <https://www.weareboth.com/que-es-comunicacion-diagonal-o-cruzada/>
- Calle, M., & Huamán, D. D. (2020). *Liderazgo transformacional y su relación con el trabajo en equipo en los colaboradores de la red educativa Adventista AEAMOP -Pucallpa 2019*. (Tesis para optar el Título Profesional de Licenciada en Administración con mención en Gestión Empresarial, Universidad Peruana Unión) Obtenido de <https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:i4OMzFOyBkgJ:https://r>

epositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/3006/Mavet_Tesis_Licenciatura_2019.pdf%3Fsequence%3D4%26isAllowed%3Dy&cd=27&hl=es&ct=clnk&gl=pe

Chavez, G. T., & Peralta, V. T. (2021). *Comunicación organizacional y su incidencia en el trabajo en equipo en la municipalidad distrital de Bellavista 2021*. (Tesis para optar el Título Profesional de Licenciada en Administración, Universidad César Vallejo)

Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/73487/Chavez_CGT-Peralta_LVT-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Chiavento, I. (2007). *Introducción a la teoría general de la administración*, McGraw Hill Interamericana. Obtenido de

https://frq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15525/mod_resource/content/0/Chiavenato%20Idalberto.%20Introducci%C3%B3n%20a%20la%20teor%C3%ADa%20general%20de%20la%20Administraci%C3%B3n.pdf

Colombo, M. A. (2002). *Experiencia de trabajo en equipo en el sector público*, Segundo Congreso Argentino en Administración Pública, Soiedad, Estado y administración.

Obtenido de <https://aacap.org.ar/wp-content/uploads/2018/02/Colombo-Marcelo.pdf>

COMUNICARE. (2019). *La comunicación ascendente, descendente y horizontal*. Obtenido de <https://www.comunicare.es/la-comunicacion-ascendente-descendente-y-horizontal/>

Desarrollo de equipos de trabajo y dirección participativa. (s.f.). Obtenido de <https://servicios.unileon.es/formacion-pdi/files/2013/03/DESARROLLO-DE-EQUIPOS-2014.pdf>

- Díaz, S. Y. (2014). Comunicación organizacional y trabajo en equipo (estudio realizado en un institución de educación superior en la ciudad de Quetzaltenango. (Tesis previo al Títulode Psicología Industrial/Organizacional) Obtenido de <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2014/05/43/Diaz-Susana.pdf>
- Droppelmann, G. (2018). *Estadística en fácil, pruebas de normalidad- revista actualizaciones clínica MEDS*. Obtenido de <https://www.meds.cl/wp-content/uploads/Art-5.-Guillermo-Droppelmann.pdf>
- Enciclopedia de Humanidades. (2023). *Historia de la comunicación humana*. Obtenido de <https://humanidades.com/historia-de-la-comunicacion-humana/>
- Endara, Á. R. (2015). La comunicación interna como estrategia para el fortalecimiento del trabajo en equipo en la facultad de ciencia y ingeniería en alimentos. (Tesis previo a la obtención de Grado de Magister en Comunicación Corporativa, Universidad Regional Autónoma de los Andes) Obtenido de <https://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/628/1/TUAMCC024-2015.pdf>
- ESERP. (2023). *¿Qué es la comunicación vertical y horizontal en una empresa?* Obtenido de <https://es.eserp.com/articulos/comunicacion-horizontal-vertical-empresa/>
- Estela, G. J. (2019). *Comunicación interna y su influencia en el trabajo en equipo en una institución pública de la región San Martín 2019*. (Trabajo de investigación, Universidad Peruana Unión) Obtenido de https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/2241/Gerardo_Trabajo_Bachillerato_2019.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Esterkin, J. D. (2019). *Las cuatro dimensiones básicas de un equipo de trabajo*, linkedin. Obtenido de <https://es.linkedin.com/pulse/las-cuatro-dimensiones-b%C3%A1sicas-de-un-equipo-trabajo-esterkin>

Evolución del Trabajo en Equipo. (s.f.). Obtenido de
<https://www.timetoast.com/timelines/evolucion-trabajo-en-equipo>

Fernández, M. E. (2014). *La comunicación, el trabajo en equipo y su incidencia en la gestión del colegio San Francisco del Alba Técnico Profesional*. (Tesis para optar el Título de Magister en Gestión y Dirección Educacional, Universidad Alberto Hurtado)
 Obtenido de
<https://repositorio.uahurtado.cl/bitstream/handle/11242/7920/MGDEFernandezV.pdf?s>

Ferreira, G. P. (2020). *La comunicación organizacional y el trabajo en equipo en la gerencia de servicios sociales y locales de la municipalidad distrital de Pocallay*. Año 2019. (Tesis para optar el Título Profesional de Ingeniero Comercial, Universidad Privada de Tacna)
 Obtenido de
<https://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12969/1796/Ferreira-Canales-Gian.pdf?sequence=6&isAllowed=y>

Fidalgo, Á. (2019). *Dimensiones para formar y evaluar la competencia de trabajo en equipo, Innovación Educativa*. Obtenido de
<https://innovacioneducativa.wordpress.com/2019/01/24/dimensiones-para-formar-y-evaluar-la-competencia-de-trabajo-en-equipo/>

Figueroa, S. M. (2022). *Relación entre la comunicación asertiva y el trabajo en equipo en los colaboradores de la dirección regional de educación Cajamarca, 2020*. (Tesis para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración, Universidad Privada del Norte)
 Obtenido de
<https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/31028/Figueroa%20Gonzales%20Sara%20Marilyn.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- García, J. (1998). *La comunicación interna*, Ediciones Díaz de Santos, S.A. Obtenido de https://books.google.com.pe/books?id=KilceG_59dMC&printsec=frontcover#v=onepage&q&f=false
- González, M. (2013). *Liderazgo y trabajo en equipo*. Obtenido de <https://redequipo.ning.com/profiles/blogs/liderazgo-y-trabajo-en-equipo>
- Guerrero, M. (2019). *La comunicación interna: Una herramienta estratégica para la gestión del trabajo de las personas en la nueva organización*. (Memoria para optar el Grado de Doctor, Universidad Complutense de Madrid) Obtenido de <https://eprints.ucm.es/id/eprint/62469/1/T41953.pdf>
- Historia de la Comunicación Organizacional. (2013). Obtenido de <https://sites.google.com/site/comunicacionorganizaciona2013/referencia-historica-de-la-comunicacion-organizaciona>
- IMITAI. (2021). *Flujos de la comunicaciónn organizacional*. Obtenido de <https://www.amitai.com/es/flujo-comunicacion-organizacional-que-es-y-tipos/>
- Ivancevich, J. M., Konopaske, R., & Matteson, M. T. (2006). *Comportamiento organizacional*, Mc Graw Hill. Obtenido de <https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w24903w/Comportamiento%20organizacionaIvancevich.pdf>
- León, P. (2018). *Comunicación interna y su relación con el trabajo en equipo en la municipalidad de San Antonio, 2018*. (Tesis para optar el Grado Académico de Maestra en Gestión Pública, Universidad Cesar Vallejo) Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/31936/LEON_CP..pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Loufatti, E. (2013). *Administración de equipos humanos*, Universidad ESAN. Obtenido de https://issuu.com/cengagelatam/docs/administracion_de Equipos_Humanos_1

- Padilla, J. (2019). Correlación de Kendall (Tau-b de Kendall y Tau-c de Kendall) potencia estadística tamaño del efecto. Obtenido de <https://www.youtube.com/watch?v=KglSX0cqJ5U>
- Pérez, H. M., Pérez, J. M., López, L., & Caballero, C. (2013). *Comunicación y atención al cliente*, McGraw Hill Education. Obtenido de https://valparaiso.redfuturotecnico.cl/wp-content/uploads/2020/08/Comunicacion_y_atencion_al_cliente.pdf
- Pla, M. Á. (2014). *Dimensiones del trabajo en equipo*, MiguelPla Consultores. Obtenido de <https://miguelpla.com/dimensiones-del-trabajo-en-equipo/>
- Rivas, J. J. (2017). "Yosotros": Trabajo en equipo, éxito seguro con positividad y productividad. Obtenido de <https://excelente4es.com/2017/10/09/yosotros-trabajo-en-equipo-exito-seguro-con-positividad-y-productividad/>
- Rivera, R. (s.f.). *Conocer las dimensiones del trabajo en equipo*, MBA Educación Ejecutiva. Obtenido de <https://mba.americaeconomia.com/articulos/notas/conoce-las-dimensiones-del-trabajo-en-equipo>
- Romero, R. E. (2013). *La comunicación interna y el trabajo en equipo en la empresa constructora Alvarado de la Ciudad de Ambato*. (Trabajo de investigación previo a la obtención del Título de Ingeniera de Empresas, Universidad Técnica de Ambato) Obtenido de <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/5698/1/80%20o.e..pdf>
- Runa. (s.f.). *Flujos y tipos de comunicación organizacional*. Obtenido de <https://runahr.com/mx/recursos/hr-management/como-son-los-flujos-y-cuales-son-los-tipos-de-la-comunicacion-organizacional/>
- Rus, E. (2021). *Personal administrativo*, economipedia. Obtenido de <https://economipedia.com/definiciones/personal-administrativo.html>

Santa Biblia. (1960). *Nueva Vida*. Reina - Valera.

Sociedad Interenacional Misionera. (2020). *El trabajo en equipo en la biblia: un modelo efectivo*. Obtenido de <https://misionessim.org/blog/2020-01/el-trabajo-en-equipo-en-la-biblia-un-modelo-efectivo>

Torrelles, C., Coiduras, J., Isus, S., Carrera, X., París, G., & Cela, J. M. (2011). *Competencia de trabajo en equipo: Definición y categorización*, SCRIBD. Obtenido de <https://es.scribd.com/document/201320715/Dimensiones-Del-Trabajo-en-Equipo#>

Torres, E. (2020). Tuempleo. Obtenido de <https://blog.infoempleo.com/a/trabajar-en-equipo-ventajas-desventajas/>

Urbina, E. N. (2019). Comunicación interna y trabajo en equipo de los colaboradores administrativos del hospital Huacho Huaura Oyón y servicios básicos de salud, Huacho, 2017. (Tesis para optar el Título Profesional de Licenciado en Ciencias de la Comunicación, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión) Obtenido de <https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/2812/ESTER%20NOEMI%20URBINA%20DELGADO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Vidales, C. (2014). *Historia, teoría e investigación de la comunicación*, Comunidad y Sociedad. Obtenido de https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0188-252X2015000100002

Warley, J. (2010). *¿Qué es la comunicación? ¿Qué son los medios de comunicación?* Obtenido de <https://es.scribd.com/document/362238663/Warley-Que-Es-La-Comunicacion#>

Anexos

Anexo 1

Matriz de consistencia

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES Y DIMENSIONES	METODOLOGÍA
<p>Problema general</p> <p>¿En qué medida la comunicación interna se relaciona con el trabajo en equipo de los trabajadores administrativos en la municipalidad provincial de Huanta – región Ayacucho, 2023?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar en qué medida la comunicación interna se relaciona con el trabajo en equipo de los trabajadores administrativos en la municipalidad provincial de Huanta – región Ayacucho, 2023</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>La comunicación interna se relaciona directamente con el trabajo en equipo de los trabajadores administrativos en la municipalidad provincial de Huanta – región Ayacucho, 2023</p>	<p>Variable uno</p> <p>X. Comunicación interna</p> <p>Dimensiones</p> <p>x1. Comunicación descendente</p> <p>x2. Comunicación ascendente</p> <p>X3. Comunicación horizontal</p> <p>X4. Comunicación diagonal</p> <p>Variable dos</p>	<p>Tipo de investigación.</p> <p>Aplicada</p> <p>Sincrónica</p> <p>Nivel de investigación</p> <p>Descriptivo y correlacional.</p> <p>Población y muestra</p> <p>Población = 97</p> <p>Muestra = 90 colaboradores</p> <p>4. Técnica e instrumento.</p> <p>Técnica:</p> <p>Encuesta</p>
<p>Problemas específicos</p> <p>¿En qué medida la comunicación descendente se relaciona con el trabajo en equipo de los trabajadores administrativos en la municipalidad provincial de Huanta – región Ayacucho, 2023?</p> <p>¿En qué medida la comunicación ascendente se relaciona con el trabajo en equipo de los trabajadores administrativos en la municipalidad provincial de Huanta – región Ayacucho, 2023?</p>	<p>Objetivos específicos</p> <p>Determinar en qué medida la comunicación descendente se relaciona con el trabajo en equipo de los trabajadores administrativos en la municipalidad provincial de Huanta – región Ayacucho, 2023</p> <p>Determinar en qué medida la comunicación ascendente se relaciona con el trabajo en equipo de los trabajadores administrativos en la municipalidad provincial de Huanta – región Ayacucho, 2023</p>	<p>2. Hipótesis específicas</p> <p>La comunicación descendente se relaciona directamente con el trabajo en equipo de los trabajadores administrativos en la municipalidad provincial de Huanta – región Ayacucho, 2023</p> <p>La comunicación ascendente se relaciona directamente con el trabajo en equipo de los trabajadores administrativos en la municipalidad provincial de Huanta – región Ayacucho, 2023</p>		

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES Y DIMENSIONES	METODOLOGÍA
<p>¿Cómo la comunicación horizontal se relaciona con el trabajo en equipo de los trabajadores administrativos en la municipalidad provincial de Huanta – región Ayacucho, 2023?</p> <p>¿En qué medida la comunicación diagonal se relaciona con el trabajo en equipo de los trabajadores administrativos en la municipalidad provincial de Huanta – región Ayacucho, 2023?</p>	<p>Conocer cómo la comunicación horizontal se relaciona con el trabajo en equipo de los trabajadores administrativos en la municipalidad provincial de Huanta – región Ayacucho, 2023</p> <p>Determinar en qué medida la comunicación diagonal se relaciona con el trabajo en equipo de los trabajadores administrativos en la municipalidad provincial de Huanta – región Ayacucho, 2023</p>	<p>La comunicación horizontal se relaciona directamente con el trabajo en equipo de los trabajadores administrativos en la municipalidad provincial de Huanta – región Ayacucho, 2023</p> <p>La comunicación diagonal se relaciona directamente con el trabajo en equipo de los trabajadores administrativos en la municipalidad provincial de Huanta – región Ayacucho, 2023</p>	<p>Y. Trabajo en equipo</p> <p>Dimensiones</p> <p>y1. Liderazgo</p> <p>y2. Metas específicas cuantificables</p> <p>y4. Comunicación</p> <p>y5. Pensamiento positivo y reconocimiento</p>	<p>Instrumento:</p> <p>Cuestionario</p>

Anexo 2

Cuestionario sobre la variable comunicación interna

Introducción:

Sr. muy buenos días, mi visita es con la intención de solicitarle información respecto a la tesis: “Comunicación interna y trabajo en equipo de los trabajadores administrativos en la municipalidad provincial de Huanta – región Ayacucho, 2023”. Favor su atención, toda que será de utilidad para mi tesis en la UNSCH.

I. Aspectos generales:

Género: Masculino (), Femenino ()

II. Edad del empleado en años:

a) 18 a 30, b) 31 a 43, c) 44 a 56, d) 57 a 69, e) mayor a 69

III. Información específica. Marcar con equis (X), de acuerdo con la siguiente escala:

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

Dimensiones/ Ítems	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
Dimensión: Comunicación descendente					
El alcalde, gerentes y subgerentes motivan para el trabajo de forma permanente					
Los superiores utilizan la comunicación descendente para dar órdenes a los subalternos					
El alcalde, gerente y subgerentes, utilizan la comunicación descendente hacia los subalternos para dirigir y/o orientar acerca de las tareas					
Los gerentes y subgerentes refuerzan con frecuencia nuestros conocimientos					
Los gerentes y subgerentes organizan la información sobre el trabajo a realizarse					

Dimensiones/ Ítems	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
Los superiores utilizan la comunicación descendente para solicitar información orientado al cumplimiento de objetivos					
En la municipalidad, se usa la comunicación descendente para facilitar el flujo de información de los niveles superiores a los niveles inferiores					
Usted está satisfecho con la comunicación que se da de los superiores a los trabajadores					
La información que recibe de los superiores es útil para el desarrollo de sus tareas					
Dimensión: Comunicación ascendente					
Los empleados mantienen una comunicación empática con los superiores					
En la municipalidad, la comunicación de los subalternos a los superiores favorece la transmisión de información oportuna					
En la municipalidad, la entrega de información de los subalternos favorece la gestión de los superiores					
En la municipalidad, los subalternos hacen uso de la comunicación ascendente con el propósito de rendir cuenta					
En la municipalidad, la comunicación con los superiores se da en respuesta a las necesidades de información					
Los trabajadores informan siempre a los superiores sobre la tarea realizada					
Usted está conforme sobre la comunicación que se practica de los trabajadores hacia los superiores					
Los trabajadores informan a los superiores sobre algún imprevisto que ocurra					
En la municipalidad, la comunicación con lo superiores ocurre por quejas					
En la municipalidad, la comunicación de abajo hacia arriba afianzan la relación con los superiores					
Dimensión: Comunicación horizontal					
En la municipalidad, los trabajadores toman en cuenta la opinión de sus colegas de trabajo					
En la municipalidad, se práctica la comunicación entre oficinas del mismo nivel jerárquico					

Dimensiones/ Ítems	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
En la municipalidad, la comunicación horizontal favorece la integración de los empleados					
En la municipalidad, la comunicación lateral favorece la coordinación de actividades					
En la municipalidad, se práctica la solidaridad con los colegas de trabajo					
En la municipalidad, la comunicación lateral se da para reuniones de trabajo					
Usted está conforme con la comunicación que se práctica entre oficinas del mismo nivel jerárquico					
En la municipalidad, intercambian información entre oficinas del mismo nivel jerárquico					
En la municipalidad, el gerente y subgerentes coordinan sobre las actividades a realizar					
Dimensión: Comunicación diagonal					
El alcalde, gerente o subgerente pide información directamente al subordinado, sin que esto fluya por la ruta tradicional					
En la municipalidad, la información llega a su destino de forma rápida cuando no se respeta la ruta tradicional					
En la municipalidad, la comunicación se da entre trabajadores que ocupan diferentes niveles en la organización.					
En la municipalidad, la comunicación se da entre trabajadores que no mantienen relación de dependencia					
En la municipalidad, se práctica el contacto con el nivel superior o inferior, sin relación de dependencia					
En la municipalidad, las personas transmiten comunicación sin estar conectados directa y formalmente al interior de la organización.					

Anexo 3

Cuestionario sobre la variable trabajo en equipo

Introducción:

Sr. muy buenos días, mi visita es con la intención de solicitarle información respecto a la tesis: “Comunicación interna y trabajo en equipo de los trabajadores administrativos en la municipalidad provincial de Huanta – región Ayacucho, 2023”. Favor su atención, toda que será de utilidad para mi tesis en la UNSCH.

IV. Información específica. Marcar con equis (X), de acuerdo con la siguiente escala:

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

Dimensiones/ Ítems	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
Dimensión: Liderazgo					
En la municipalidad, el líder destaca por su mayor experiencia					
En la municipalidad, el líder tiene una buena preparación académica					
En la municipalidad, el líder es aceptado por todos los miembros del equipo de trabajo					
En la municipalidad, el líder se comunica de manera clara, precisa y fluida					
En la municipalidad, el líder es un buen coordinador de equipo de trabajo					
En la municipalidad, la participación del líder está orientado a aspectos técnicos y operativos					
En la municipalidad, los empleados necesitan de un líder que coordine las distintas funciones y tareas					
En la municipalidad, el papel del líder es decisivo para el buen funcionamiento de las diferentes instancias de la organización					
En la municipalidad, los líderes se ganan el respeto de los demás					
Dimensión: Metas específicas cuantificables					

Dimensiones/ Ítems	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
En la municipalidad, las metas del equipo están ligadas al de la organización					
Los objetivos propuestos, son el resultado del consenso					
El trabajo coordinado hace que se logren las metas					
Los objetivos son claros, aceptados y asumidos por los miembros del equipo					
En la municipalidad, las metas proporcionan dirección					
En la municipalidad se conocen las metas					
En la municipalidad, las metas a lograr son conocidos por el equipo					
En la municipalidad, el conocer las metas orienta a tomar la mejor decisión					
Dimensión: Comunicación					
En la municipalidad, los trabajadores están informados sobre los logros y dificultades institucionales					
En la municipalidad, existe una comunicación fluida entre los integrantes de los equipos					
En la municipalidad, al trabajar en equipo se respeta la opinión de los demás					
En la municipalidad el trabajo es colaborativo					
En la municipalidad, los miembros del equipo interactúan con el propósito de concertar y compartir información					
En la municipalidad, los miembros del equipo retroalimentan información para mejorar el trabajo					
Dimensión: Pensamiento positivo y reconocimiento					
En el trabajo en equipo, no existe discriminación por algún concepto (ideas, creencias, otras)					
En el trabajo en equipo, los miembros expresan sus ideas de forma abierta y sincera					
Los miembros del equipo, cuando identifican alguna discrepancia se enfocan en las ideas y no sobre las personas					
En el trabajo en equipo, los miembros se motivan entre ellos					
Cuando algún miembro del equipo tiene algún problema, los demás miembros lo apoyan					

Dimensiones/ Ítems	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
En el trabajo en equipo, sus miembros son agradecidos por el aporte de sus colegas					
En la municipalidad, la fortaleza del ambiente interno del equipo es la confianza y el respeto					
En la municipalidad, los errores se consideran como oportunidad de aprendizaje y crecimiento					

Anexo 4

Análisis d fiabilidad

“Alfa de Cronbach y consistencia interna de los ítems de un instrumento de medida”

La consistencia interna basado en el alfa de Cronbach permite estimar la fiabilidad de un instrumento de medida a través de un conjunto de ítems.

Como criterio general, George & Mallery, 2003 (citado en Hernández & Pascal, 2017) sugieren las recomendaciones siguientes para evaluar los coeficientes de alfa de Cronbach:

- “Coeficiente alfa $>.9$ es excelente
- Coeficiente alfa $>.8$ es bueno
- Coeficiente alfa $>.7$ es aceptable
- Coeficiente alfa $>.6$ es cuestionable
- Coeficiente alfa $>.5$ es pobre
- Coeficiente alfa $<.5$ es inaceptable”

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,824	2

Se aprecia, que el coeficiente de Cronbach es igual a 0.824, entonces, es bueno.

Anexo 5

Prueba de normalidad

a. Hipótesis.

“Ho: La variable aleatoria no tiene una distribución normal

H1: La variable aleatoria tiene una distribución normal”

b. Estadístico de prueba

$$W_c = \frac{b^2}{\sum_{i=1}^n (X_i - \bar{X})^2}$$

c. Zona de aceptación para H0:

La zona de aceptación para Ho está formada por todos los valores del estadístico de prueba Wc menores al valor esperado o tabulado $W_{(1-\alpha; n)}$

Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra

Pruebas de normalidad			
	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Comunicación interna	0.136	90	0.000
Trabajo en equipo	0.166	90	0.000

Anexo 6

Base de datos 01

	Comunicación descendente									Comunicación ascendente									Comunicación horizontal								Comunicación diagonal									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34		
1	10	9	8	5	12	4	8	5	9	5	6	4	3	1	9	5	7	3	8	5	7	2	4	5	5	3	5	6	7	2	3	3	1	0		
2	18	13	12	11	20	9	15	12	12	8	12	12	11	6	12	12	11	12	10	11	12	9	21	8	7	8	15	11	10	9	8	6	6	13		
3	40	44	50	45	35	41	45	44	42	46	43	52	42	43	45	47	46	48	42	41	45	42	47	48	46	48	45	41	42	48	46	40	45	50		
4	12	13	10	20	20	32	13	27	18	28	17	15	29	32	20	20	17	18	20	21	18	25	12	23	25	22	21	22	20	18	13	23	25	15		
5	10	11	10	9	3	4	9	2	9	3	12	7	5	8	4	6	9	9	10	12	8	12	6	6	7	9	4	10	11	13	20	18	13	12		
90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2
3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	2	2	
4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	
5	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	2	1	1	1	2	2	1	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	
6	1	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	
7	1	1	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	
8	1	1	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	3	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2
9	1	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2
10	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2
11	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2
12	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	
13	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	
14	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	
15	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	
16	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	
17	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	
18	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
19	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	

	Comunicación descendente									Comunicación ascendente									Comunicación horizontal								Comunicación diagonal							
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34
20	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	
21	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
22	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
23	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
24	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
25	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
26	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
27	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
28	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
29	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
30	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
31	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
32	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
33	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
34	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
35	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
36	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
37	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
38	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
39	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
40	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
41	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
42	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
43	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
44	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
45	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
46	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3

	Comunicación descendente									Comunicación ascendente									Comunicación horizontal								Comunicación diagonal							
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34
47	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
48	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
49	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
50	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	
51	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	
52	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	
53	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	
54	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	
55	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	
56	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	
57	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	
58	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	
59	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3		
60	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3		
61	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3		
62	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3		
63	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3		
64	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4		
65	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4		
66	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
67	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
68	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
69	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
70	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
71	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4		
72	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4		
73	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4		

	Comunicación descendente									Comunicación ascendente									Comunicación horizontal								Comunicación diagonal							
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34
74	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	
75	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	
76	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4		
77	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4		
78	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	
79	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	
80	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	
81	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	
82	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	
83	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	
84	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	
85	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	
86	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	
87	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
88	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
89	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
90	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5

Anexo 7

Base de datos 02

	Liderazgo									Metas específicas cuantificables									Comunicación							Pensamiento positivo y reconocimiento						
	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	
1	3	1	2	1	2	1	2	4	4	2	2	1	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	5	4	6	5	6	3	2	3	4	
2	14	17	31	22	22	2	16	14	13	18	20	21	12	13	12	6	20	17	13	20	11	15	18	11	15	12	8	14	12	13	14	
3	42	30	40	46	37	34	44	47	41	43	47	42	52	50	57	36	35	43	47	52	44	47	40	55	40	55	50	48	52	50	47	
4	23	38	14	20	23	51	20	16	12	22	18	17	17	18	18	35	27	15	17	12	20	15	20	18	18	14	20	22	17	18	16	
5	8	4	3	1	6	2	8	9	20	5	3	9	7	6	1	10	5	12	11	3	12	10	7	2	11	4	6	3	7	6	9	
90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
3	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	
4	2	2	2	2	2	3	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	1	
5	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1	2	2	2	2	
6	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	
7	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
8	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
9	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
10	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
11	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
12	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
13	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
14	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
15	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	
16	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	
17	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	2	

	Liderazgo									Metas específicas cuantificables										Comunicación						Pensamiento positivo y reconocimiento							
	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65		
18	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2			
19	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3			
20	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3			
21	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3			
22	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3			
23	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3			
24	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3			
25	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3			
26	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3			
27	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3			
28	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3			
29	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3			
30	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3			
31	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3			
32	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3			
33	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3			
34	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3			
35	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3			
36	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3			
37	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3			
38	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3			
39	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3			
40	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3			
41	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3			
42	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3			
43	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3			
44	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3			

	Liderazgo									Metas específicas cuantificables										Comunicación						Pensamiento positivo y reconocimiento							
	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65		
45	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3			
46	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3			
47	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3			
48	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3			
49	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3			
50	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3			
51	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3			
52	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3			
53	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3			
54	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3			
55	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3			
56	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3			
57	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3			
58	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3			
59	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3			
60	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3			
61	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3			
62	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3			
63	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3			
64	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3			
65	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3			
66	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4			
67	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4			
68	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4			
69	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4			
70	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4			
71	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4			

	Liderazgo									Metas específicas cuantificables								Comunicación						Pensamiento positivo y reconocimiento							
	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65
72	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	
73	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
74	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
75	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
76	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
77	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
78	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
79	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
80	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	
81	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	
82	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	
83	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	
84	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	
85	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	3	4	5	5	
86	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	3	4	5	5	
87	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	3	4	5	5	
88	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	5	5	5	
89	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	
90	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	

**UNSCH**ESCUELA DE
POSGRADO**CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD 187-2023-UNSCH-EPG/EGAP**

El que suscribe; responsable verificador de originalidad de trabajo de tesis de Posgrado en segunda instancia para la **Escuela de Posgrado - UNSCH**; en cumplimiento a la Resolución Directoral N° 198-2021-UNSCH-EPG/D, Reglamento de Originalidad de trabajos de Investigación de la UNSCH, otorga lo siguiente:

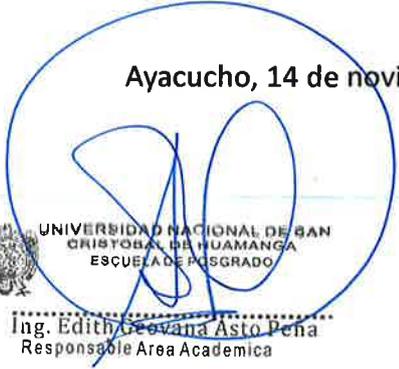
CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

AUTOR	Bach. Richar Vargas Oriundo
DENOMINACIÓN DEL PROGRAMA DE ESTUDIOS	MAESTRÍA EN CIENCIAS ECONÓMICAS
GRADO ACADÉMICO QUE OTORGA	MAESTRO
DENOMINACIÓN DEL GRADO ACADÉMICO	MAESTRO(A) EN CIENCIAS ECONÓMICAS, MENCIÓN GESTIÓN PÚBLICA
TÍTULO DE TESIS	Comunicación interna y trabajo en equipo de los trabajadores administrativos en la Municipalidad Provincial de Huanta – región Ayacucho, 2023
EVALUACIÓN DE ORIGINALIDAD	24% de similitud
Nº DE TRABAJO	2227948745
FECHA	14-nov.-2023

Por tanto, según los artículos 12, 13 y 17 del Reglamento de Originalidad de Trabajos de Investigación, es procedente otorgar la constancia de originalidad con depósito.

Se expide la presente constancia, a solicitud del interesado para los fines que crea conveniente.

Ayacucho, 14 de noviembre del 2023.



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN
CRISTÓBAL DE HUAMANGA
ESCUELA DE POSGRADO

Ing. Edith Geovana Asto Peña
Responsable Área Académica

Comunicación interna y trabajo en equipo de los trabajadores administrativos en la municipalidad provincial de Huanta – región Ayacucho, 2023

por Richar Vargas Oriundo

Fecha de entrega: 14-nov-2023 10:27a.m. (UTC-0500)

Identificador de la entrega: 2227948745

Nombre del archivo: TESIS_RICHAR_VARGAS_141123.docx (1.9M)

Total de palabras: 20710

Total de caracteres: 90134

Comunicación interna y trabajo en equipo de los trabajadores administrativos en la municipalidad provincial de Huanta – región Ayacucho, 2023

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga Trabajo del estudiante	19%
2	repositorio.unsch.edu.pe Fuente de Internet	2%
3	hdl.handle.net Fuente de Internet	2%
4	repositorio.utelesup.edu.pe Fuente de Internet	<1%
5	www.slideshare.net Fuente de Internet	<1%
6	repositorio.unjfsc.edu.pe Fuente de Internet	<1%
7	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	<1%

Excluir citas Activo

Excluir bibliografía Activo

Excluir coincidencias < 30 words

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OPTAR
AL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO (A) EN CIENCIAS ECONOMICAS, MENCIÓN GESTIÓN PÚBLICA
RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 00769-2023-UNSCH-EPG/D

Siendo las 11:00 a.m. de 26 de Octubre de 2023 se reunieron en el auditorium de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, el Jurado Examinador y Calificador de tesis, presidido por el **Dr. Emilio Germán RAMÍREZ ROCA** director (e) de la Escuela de Posgrado, el director **Dr. Hermes Segundo BERMUDEZ VALQUI** director de la Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias Económica, Administrativas y Contables, por los siguientes miembros: **Dr. Víctor Raúl RODRIGUEZ HURTADO** y el **Mtro. Jorge Alberto PRADO PALOMINO**; para la sustentación oral y pública de la tesis titulada: **COMUNICACIÓN INTERNA Y TRABAJO EN EQUIPO DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUANTA - REGION AYACUCHO, 2023**. En la Ciudad de Ayacucho del 2023, presentada por el **Bach. Richar VARGAS ORIUNDO**. Teniendo como asesor al **Dr. David Abel NIETO MODESTO**.

Acto seguido se procedió a la exposición de la tesis, con el fin de optar al Grado Académico de **MAESTRO (A) EN CIENCIAS ECONOMICAS, MENCIÓN GESTIÓN PÚBLICA**, Formulas las preguntas, éstas fueron absueltas por el graduado.

A continuación el Jurado Examinador y Calificador de tesis procedió a la votación, la que dio como resultado el siguiente calificativo: DIECISEIS (16)

CALIFICACION (*)

Aprobado por unanimidad	X
Aprobado por Mayoría	-
Desaprobada por Unanimidad	-
Desaprobada por mayoría	-

(*) Marcar con aspa

Luego, el presidente del Jurado recomienda que la Escuela de Posgrado proponga que se le otorgue a la **Bach. Richar VARGAS ORIUNDO**, el Grado Académico de **MAESTRO (A) EN CIENCIAS ECONOMICAS, MENCIÓN GESTIÓN PÚBLICA**. Siendo las 12.50 p.m. hrs. Se levanta la sesión.

Se extiende el acta en la ciudad de Ayacucho, a las 12.30 p.m. hrs. Del 26 de octubre 2023.

.....
Dr. Emilio Germán RAMÍREZ ROCA
Director (e) de la Escuela de Posgrado

.....
Dr. Hermes Segundo BERMUDEZ VALQUI
Director de la Unidad de Posgrado – FCEAC

.....
Dr. Víctor Raúl RODRIGUEZ HURTADO
Miembro

.....
Mtro. Jorge Alberto PRADO PALOMINO
Miembro

.....
Dr. Marco Rolando ARONES JARA
Secretario Docente

Observaciones:

.....

.....