

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
Escuela Profesional de Administración



**Influencia de la comunicación interna en el trabajo en equipo en
una entidad pública.**

Tesis para obtener el Título Profesional de Licenciados en Administración con
Mención en Gestión Empresarial

Autores:

Xiomara Thais Milla Sangama

Veronica Isabel Rios Tuanama

Asesor:

Mtro. David Troya Palomino

Tarapoto, julio de 2023

DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA DE TESIS

Yo, Mtro. David Troya Palomino, de la Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela Profesional de Administración, de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que la presente investigación titulada: **“Influencia de la comunicación interna y el trabajo en equipo en una entidad pública”** constituye la memoria que presentan los Bachilleres: Milla Sangama Xiomara Thais y Veronica Isabel Rios Tuanama, para obtener el título de Profesional de Licenciados en Administración con Mención en Gestión Empresarial, cuya tesis ha sido realizada en la Universidad Peruana Unión bajo mi dirección.

Y estando de acuerdo, firmo la presente declaración en la ciudad de Tarapoto, a los 27 días del mes de julio del año 2023.

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'D. Troya', is written over a horizontal line.

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En san Martín, Tarapoto, Morales, a los 27 día(s) del mes de julio del año 2023 siendo las 08:30 horas se reunieron los miembros del jurado en la Universidad Peruana Unión campus Tarapoto, bajo la dirección del (de la) Presidente(a): **Dr. Mario Manuel Siles Nates** el (la) secretario(a): **Dr. Jose Joel Cruz Tarrillo**; los demás miembros, **Mtra. Kelita Guillen Lopez**, **Mtro. Robin Alexander Diaz Saavedra** y el asesor(a): **Mtro. David Troya Palomino**, con el propósito de administrar el acto académico de sustentación de la tesis titulado:

“Influencia de la comunicación interna en el trabajo en equipo en una entidad pública”

de los (las) bachiller (es): a) **Veronica Isabel Rios Tuanama**, b) **Xiomara Thais Milla Sangama** c) , Conducente a la obtención del título profesional de:

Licenciado en Administración – Mención: Gestión Empresariales

El presidente inició el acto académico de sustentación invitando al (a la) / a (los) (las) candidato (a)/s hacer uso del tiempo determinado para su exposición. Concluida la exposición, el Presidente invitó a los demás miembros del jurado a efectuar las preguntas, y aclaraciones y la emisión del dictamen del jurado.

Posteriormente, el jurado procedió a dejar constancias escrita sobre la evaluación en la presente acta, con el dictamen siguiente:

Bachiller (a): **Veronica Isabel Rios Tuanama**

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
APROBADO	14	B-	BUENO	MUY BUENO

Bachiller (b): **Xiomara Thais Milla Sangama**

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
APROBADO	15	B-	BUENO	MUY BUENO

Bachiller (c):

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	

Finalmente, el Presidente del jurado invito al (a la) / (los) (las) candidato (a)/s a ponerse de pie, para recibir la evaluación final y concluir el acto académico de sustentación procediéndose a registrar las firmas respectivas.

.....
Presidente/a


.....
Secretario/a

.....
Asesor

.....
Miembro

.....
Miembro

.....
Bachiller (a)

.....
Bachiller (b)

.....
Bachiller (c)

Resumen

La comunicación interna es un factor determinante que ayuda a conseguir los objetivos organizacionales, esto también ayuda a producir trabajo en equipo que aporta para que una organización trabaje con eficiencia, este estudio se planteó como objetivo principal determinar la relación entre la comunicación interna y el trabajo en equipo en la Dirección Regional de Agricultura de San Martín en el Perú; la metodología utilizada para este estudio fue para una investigación de tipo básica, cuantitativa, descriptivo – correlacional de diseño no experimental, luego de procesados los datos se encontró que el p-valor = 0.000 que indica relación significativa y un coeficiente Rho = 0.562 lo que indica una relación positiva considerable.

Palabras clave: Comunicación interna; trabajo en equipo; coordinación; cooperación.

Abstract

Internal communication is a determining factor that helps achieve organizational objectives. It also contributes to producing teamwork that enables an organization to work efficiently. The main objective of this study was to determine the relationship between internal communication and teamwork in the Regional Agriculture Directorate of San Martin in Peru. The methodology used for this study was a basic, quantitative, descriptive-correlational research design that was non-experimental. After processing the data, a significant relationship was found with a p-value of 0.000 and a coefficient of Rho = 0.562 indicating a considerable positive relationship.

Keywords: Internal communication; teamwork; coordination; cooperation.

Introducción

En la actualidad, el trabajo en equipo es una característica de las organizaciones altamente valorada en el mundo laboral específicamente en la función relacionada con la gestión de personas; y se considera una de las principales herramientas para mejorar la eficiencia y eficacia en cualquier organización sea pública o privada (Ayoví, 2019; Collado y Fachelli, 2019; Paravic y Lagos, 2021). La comunicación interna es una herramienta clave en el desarrollo del trabajo en equipo, ya que permite la coordinación y colaboración entre los miembros de un equipo (Quiñones et al., 2021; Valenzuela et al., 2020). En una entidad pública, la comunicación interna y el trabajo en equipo son elementos críticos para la toma de decisiones y la ejecución de las tareas.

La comunicación interna y el trabajo en equipo son dos factores a considerar para lograr el éxito de cualquier organización, y en el contexto globalizado actual, se han convertido en habilidades esenciales para la competitividad de las organizaciones (Saldaña et al., 2023). En los últimos años, se ha prestado una mayor atención a la relación entre la comunicación interna y el trabajo en equipo en un contexto internacional, lo que ha llevado a una serie de investigaciones para identificar cómo estas variables pueden afectar el desempeño de las organizaciones, estos estudios se desarrollaron en diferentes países como España, Argentina, Chile, México, Colombia entre otros (Castro y Díaz, 2020; López et al., 2022; Papic, 2019; Bozas et al., 2021; Valenzuela et al., 2020).

En los diferentes ámbitos del desarrollo de la gestión se ha considerado a la comunicación interna como una variable clave para el éxito del trabajo en equipo. En un contexto globalizado, las organizaciones se enfrentan a desafíos cada vez mayores en términos de la complejidad de sus operaciones, la diversidad de su fuerza laboral y el entorno altamente competitivo en el que operan (Fatuly et al., 2020). En este sentido, una comunicación interna efectiva se ha convertido en una herramienta fundamental para coordinar las actividades de los miembros del equipo, establecer objetivos comunes y compartir conocimientos y experiencias (Snyder y Cistulli, 2020).

Por otro lado, el trabajo en equipo también ha sido ampliamente estudiado en un contexto internacional, y se ha demostrado que es una habilidad crítica para el éxito de las organizaciones en todo el mundo. En un contexto globalizado, la colaboración y el trabajo

en equipo son esenciales para la innovación, la adaptación al cambio y la resolución de problemas complejos (Solf, 2021).

A pesar de la importancia de estos dos factores, en algunas entidades públicas la falta de desarrollo de comunicación interna efectiva afecta el trabajo en equipo y lo torna deficiente que pueden afectar la calidad del servicio que se brinda a la comunidad y retrasar el logro de los objetivos. Por lo tanto, se hace necesario analizar la relación entre la comunicación interna y el trabajo en equipo en las entidades públicas, para entender cómo pueden influir en la eficacia y eficiencia de la organización.

En este estudio se pretende analizar las conexiones entre la comunicación interna y el trabajo en equipo en una entidad pública, con el fin de identificar cómo estas variables se presentan y cómo pueden influir en la eficacia y eficiencia de las prestaciones que las entidades hacen a los usuarios. Los resultados de este estudio mantienen información valiosa para mejorar la comunicación y el trabajo en equipo en la entidad pública, y podrán establecer comparaciones con otros estudios para identificar las mejores prácticas y estrategias para mejorar el desempeño de la institución. Es por esta razón que el presente estudio determina la relación entre la comunicación interna y el trabajo en equipo de Dirección Regional de Agricultura de San Martín – Perú, adicionalmente se identificó los niveles de estas variables y esto puede ayudar a generar acciones con el fin de aplicar medidas correctivas para la mejora de la calidad de atención a los usuarios y la población interesada.

Revisión de la literatura

Comunicación interna

En este estudio se ha tomado en cuenta el rol fundamental de las personas en las organizaciones basándose en la teoría de las relaciones humanas propuesta por Elton Mayo que indica que un factor determinante es el psicológico que hace que las personas se vinculen y realicen el trabajo en equipo (Iglesias et al., 2019)

La comunicación interna es un proceso a tomar en cuenta en cualquier organización, ya

que permite la transmisión de información entre los miembros del equipo y la coordinación de las actividades para lograr los objetivos de la organización. En el contexto de una entidad pública, la comunicación interna es esencial para asegurar que los servicios que se ofrecen a la comunidad sean eficientes y efectivos. Según Charry (2018), la comunicación interna es un elemento clave para la eficiencia de la entidad pública, ya que permite la coordinación entre los diferentes departamentos y la optimización de los recursos para cumplir los objetivos de la organización.

La literatura sobre la comunicación interna destaca la importancia de establecer un sistema de comunicación efectivo en las entidades públicas, que permita la transmisión de información de manera clara, oportuna y efectiva. Según Castro y Díaz (2020), un sistema de comunicación interna efectivo en una entidad pública debe incluir tanto la comunicación formal como la informal, y debe permitir la retroalimentación de los miembros del equipo para mejorar el proceso de comunicación y la coordinación de las actividades.

En el contexto de una entidad pública, la comunicación interna también está relacionada con la participación y el compromiso de los empleados. Según los hallazgos de una investigación realizada por Valenzuela et al. (2020), una comunicación interna efectiva y una cultura participativa en una organización están relacionadas con una mayor satisfacción y compromiso de los empleados, lo que a su vez se traduce en un mejor desempeño de la organización y una mayor satisfacción de los usuarios.

Además, la literatura sobre la comunicación interna en el contexto de una entidad pública destaca la importancia de establecer un sistema de comunicación que tenga en cuenta la diversidad de la fuerza laboral y la complejidad de las operaciones de la organización. Según los resultados de una investigación realizada por Díaz y Vásquez (2022), un sistema de comunicación interna efectivo en una entidad pública debe tener en cuenta la diversidad de la fuerza laboral y la complejidad de las operaciones de la organización, y debe ser capaz de adaptarse a los cambios en el entorno y las necesidades de los usuarios.

En resumen, la revisión de literatura destaca la importancia de establecer un sistema de comunicación interna efectivo en entidades públicas o privadas, que permita la transmisión de información de manera clara, oportuna y efectiva, y que tenga en cuenta la diversidad de la fuerza laboral y la complejidad de las operaciones de la organización. Los hallazgos de la literatura también resaltan la importancia de la participación y el compromiso de los

empleados, y cómo una comunicación interna efectiva puede mejorar estos aspectos.

En este estudio se consideraron las dimensiones de la comunicación interna propuestas por Díaz y Vásquez (2022), quienes indican que son:

Comunicación descendente, es una forma de comunicación en la que la información fluye desde los niveles jerárquicos más altos de una organización hacia los niveles jerárquicos más bajos. Es decir, la información se transmite desde los líderes, gerentes o supervisores de una organización hacia los empleados o subordinados (Díaz y Vásquez, 2022).

Comunicación ascendente, es la forma de comunicación que la información fluye desde los niveles jerárquicos más bajos en dirección de los niveles más altos, esto hace referencia a la comunicación que va desde los empleados o subordinados hacia los líderes o gerentes de la organización (Díaz y Vásquez, 2022).

Comunicación horizontal, es una forma de comunicación en la que la información fluye entre individuos o departamentos en un mismo nivel jerárquico dentro de una organización. Es decir, es la comunicación que se lleva a cabo entre colegas o compañeros de trabajo que tienen roles y responsabilidades similares en la organización (Díaz y Vásquez, 2022).

Trabajo en equipo

El trabajo en equipo es un factor clave para el éxito de cualquier organización, ya que permite la coordinación de los miembros del equipo para alcanzar los objetivos de la organización de manera efectiva y eficiente. En el contexto de una entidad pública, el trabajo en equipo es esencial para lograr la prestación de servicios públicos de calidad a la comunidad. Según Paravic y Lagos (2021), en una entidad sea pública o privada, el trabajo en equipo es esencial para asegurar la coordinación entre los diferentes departamentos y la optimización de los recursos para cumplir los objetivos de la organización.

La literatura sobre el trabajo en equipo destaca la importancia de establecer una cultura de colaboración y participación en las entidades públicas, que promueve la cooperación entre los miembros del equipo y el intercambio de ideas para la resolución de problemas. Según Huamaní y Gallegos (2021), el trabajo en equipo en una entidad pública o privadas debe estar basado en la colaboración y la participación de todos los miembros del equipo, y debe ser apoyado por una cultura organizacional que promueva la cooperación y la

apertura para el intercambio de ideas.

En el contexto de una entidad pública, el trabajo en equipo también está relacionado con la eficiencia y la eficacia en la prestación de servicios públicos. Según los resultados de una investigación realizada por Fajre (2018), el trabajo en equipo en una entidad pública está relacionado con la eficacia y la eficiencia en la prestación de servicios públicos, ya que permite la coordinación de los miembros del equipo para lograr los objetivos de la organización de manera efectiva y eficiente.

Además, la literatura sobre el trabajo en equipo en el contexto de una entidad pública destaca la importancia de establecer un liderazgo efectivo que fomente la colaboración y la participación de los miembros del equipo. Según los hallazgos de una investigación realizada por Fernández (2021), en una entidad pública, el liderazgo efectivo es esencial para fomentar el trabajo en equipo y la colaboración entre los miembros del equipo, y debe ser apoyado por políticas y prácticas organizacionales que promuevan la cooperación y la participación.

En resumen, la revisión de literatura destaca la importancia del trabajo en equipo en una entidad pública, y cómo el establecimiento de una cultura de colaboración y participación, así como un liderazgo efectivo, son fundamentales para el éxito de la organización. Los hallazgos de la literatura también resaltan cómo el trabajo en equipo está relacionado con la eficacia y la eficiencia en la prestación de servicios públicos, y cómo la coordinación entre los miembros del equipo es esencial para lograr los objetivos de la organización de manera efectiva y eficiente.

En este estudio se consideraron las dimensiones del trabajo en equipo propuestas por Bonavia et al. (2015), quienes indican que son:

Productividad, es un concepto ampliamente utilizado en los campos empresariales y laborales que se refiere a la eficiencia con la que se utilizan los recursos para producir bienes o servicios. Se puede definir como la relación entre la cantidad de producción obtenida y los recursos utilizados para producirla (Bonavia et al., 2015).

Innovación, es un proceso que implica la creación o adopción de ideas, conceptos, productos o procesos nuevos o mejorados, que generan valor y que tienen el potencial de mejorar la calidad de vida de las personas, la competitividad de las empresas y el crecimiento económico (Bonavia et al., 2015).

Cooperación, es un proceso de trabajo en equipo que involucra la colaboración de dos o

más personas o grupos para lograr un objetivo común. La cooperación se basa en la idea de que trabajando juntos, los grupos individuales o pueden lograr más de lo que podrían hacer por separado (Bonavia et al., 2015).

Delegación de funciones, es un proceso mediante el cual un líder o un supervisor superó parte de su autoridad, responsabilidad y poder de toma de decisiones a un subordinado o a un equipo de trabajo. La delegación de funciones implica otorgar el poder y la autoridad necesaria a un subordinado para que pueda realizar ciertas tareas o tomar ciertas decisiones en nombre del líder o del supervisor (Bonavia et al., 2015).

Metodología

Este estudio se desarrolló bajo la metodología para una investigación de tipo básica, esto porque solo se enfocó en el estudio de la comunicación interna y el trabajo en equipo cubrir otros temas (Herbas & Rocha, 2018); el enfoque utilizado fue cuantitativo porque se hizo uso de técnicas estadísticas para tratar la información (Sánchez, 2019); el diseño utilizado fue no experimental y de corte transversal porque se procesaron los datos de la misma manera que se encontraron y solo se hizo una vez el recojo de la información (Vallejo, 2002); se detalló las características de ambas variables estudiadas y sus respectivas dimensiones, además se buscó la relación entre las mismas por esta razón el nivel del estudio fue descriptivo correlacional (González & Ruiz, 2011).

La población lo conformaron los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura de San Martín – Perú quienes en el periodo diciembre 2022 fueron un total de 183 trabajadores según el reporte del área de personal.

Para ser considerado como parte de los participantes se ha tenido en cuenta criterios de inclusión y exclusión:

Inclusión: Trabajadores que voluntariamente tomaron la decisión de participar, trabajadores con contrato vigente al momento de aplicar la encuesta y trabajadores con contrato directo con la institución objeto de estudio de las diferentes áreas y diversas responsabilidades en la entidad.

Exclusión: Trabajadores que decidieron no participar y trabajadores que laboran en la institución, pero como trabajadores tercerizados.

Los trabajadores que cumplieron con este criterio fueron 177 porque 6 trabajadores no mostraron interés por participar del estudio.

Para la muestra se consideró a los trabajadores que presentan características que aportan al estudio y por libre de terminación de los investigadores se tomó la decisión de encuestar a los 177 trabajadores que cumplían los criterios de inclusión considerando un muestreo no probabilístico e intencional por conveniencia (Veiga et al., 2017).

Para recoger la información se aplicó la técnica de la encuesta y se hicieron uso de cuestionarios, para medir la variable comunicación interna se hizo uso del cuestionario Comunicación Interna validado por Díaz y Vásquez (2022), diseñado con 3 dimensiones y 28 ítems; para medir la variable trabajo en equipo se hizo uso del instrumento denominado TE Trabajo en equipo de Bonavia et al. (2015), este instrumento está estructurado por 4 dimensiones y 8 ítems; ambos instrumentos son medidos por la escala de Likert.

Para la determinación de la validez se hizo por medio de la técnica denominada juicio de expertos, para este estudio se consideró a tres expertos en el tema quienes evaluaron la claridad, relevancia y la coherencia de cada uno de los ítems de los instrumentos, dando un dictamen favorable para su aplicación.

La fiabilidad se hizo por medio de la técnica estadística Alfa de Cronbach cuyo resultado fue para el Cuestionario Comunicación Interna el coeficiente fue de 0.917 y para el instrumento TE un coeficiente de 0.817; estos resultados demuestran fiabilidad porque superan el 0.7 que demuestra fiabilidad (Arévalo y Padilla, 2016).

Antes de realizar el estudio se solicitó autorización al representante de la Dirección Regional de Agricultura de San Martín, luego de la emisión de la autorización se procedió a visitar las diferentes áreas de la institución donde se hizo una explicación breve del propósito del estudio y la confidencialidad de la misma.

Luego se procedió a encuestar de manera virtual utilizando la herramienta Forms de Google, el enlace de la encuesta se envió al grupo de WhatsApp oficial de la institución, el llenado de la encuesta tomó 10 minutos a cada participante y para terminar de encuestar a todos se tomó un periodo de 15 días; luego los datos recolectados se procesaron en el programa estadístico SPSS 26.

Las técnicas estadísticas utilizadas en este estudio fueron: Alfa de Cronbach para la

determinación de la fiabilidad de los instrumentos, el detalle de los participantes en el análisis sociodemográfico y la descripción de los niveles de las variables y sus dimensiones se hizo por medio de la estadística descriptiva, para determinar el análisis estadístico adecuado para el estudio se utilizó la prueba de normalidad Kolmogorov – Smirnov y de acuerdo a los resultados de la prueba de normalidad se utilizó el coeficiente Rho de Spearman.

Los niveles de relación se determinaron siguiendo los rangos propuestos por Mondragón (2014), quien indica: (0 = no hay correlación, de 0.01 – 0,10 = correlación positiva débil; de 0,11 – 0,50 = correlación positiva media; de 0,51 - 0,75 = correlación positiva considerable; de 0,76 – 0.90 = correlación positiva muy fuerte y de 0.91 – 1 correlación positiva perfecta).

Resultados

Análisis descriptivo

De la muestra estudiada, son un 49.2% de género masculino, un 50.8% son de género femenino; en porcentaje mayor en la institución los trabajadores son jóvenes que están entre las edades 22 a 30 años que son un 32.8%; en cuanto al estado civil el mayor porcentaje son los solteros con un 43.5% seguido de los casados con un 42.9%; la procedencia de los participantes en su mayoría son de la selva con un 91%; en cuanto al tiempo q laboran en la institución en su mayoría tienen menos de 5 años con un 52%.

Tabla 1.
Información sociodemográfica de la muestra estudiada

		frecuencia	%
Género	M	87	49.2
	F	90	50.8
Edad (años)	< 22	9	5.1
	22 - 30	58	32.8
	31 - 40	26	14.7
	41 - 50	26	14.7
	> 51	58	32.8
Estado civil	Casado	76	42.9
	Soltero	77	43.5
	Divorciado	2	1.1
	Conviviente	22	12.4
Procedencia	Costa	4	2.3
	Sierra	12	6.8
	Selva	161	91.0
Tiempo laborando en la institución (años)	< 1	43	24.3
	De 1 a 5	42	23.7
	> 5	92	52.0

Los niveles considerados para medir las variables y sus dimensiones se hizo teniendo en cuenta la categoría: bajo (total mente en desacuerdo y en desacuerdo), medio (ni de acuerdo ni desacuerdo) y alto (de acuerdo y totalmente de acuerdo), en la siguiente tabla se presenta la valoración de cómo es percibida las variables y sus respectivas dimensiones, en cuanto a la variable comunicación interna el mayor porcentaje lo encontramos en el nivel medio con un 64.4%; la dimensión comunicación descendente

también se ubica en un nivel medio con 62.1%; lo mismo sucede con la dimensión ascendente que es percibida en un nivel medio con 65% y la dimensión comunicación horizontal también se ubica en un nivel medio de percepción con un 74.6%.

En relación a la variable trabajo en equipo se encuentra en un nivel alto con un 57.6%; la dimensión productividad en un nivel medio con 67.2%; la dimensión innovación en un nivel medio con 55.4%; la dimensión cooperación en un nivel medio con 54.8% y la dimensión delegación de funciones en un nivel medio con 50.8%.

Tabla 2.

Análisis descriptivos de la comunicación interna y el trabajo en equipo

Nivel	Comunicación Interna								Trabajo en equipo										
	CI		CD		CA		CH		TE		Pr		In		Co		DF		
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
Bajo	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Medio	114	64.4	110	62.1	115	65	132	74.6	75	42.4	119	67.2	98	55.4	97	54.8	90	50.8	
Alto	63	35.6	67	37.9	62	35	45	25.4	102	57.6	58	32.8	79	44.6	80	45.2	87	49.2	

Nota: CI=Comunicación interna; CD=Comunicación descendente; CA=Comunicación ascendente; CH= Comunicación horizontal; TE= Trabajo en equipo; Pr= Productividad; In=Innovación; Co=Cooperación; DF=Delegación de funciones.

Prueba de normalidad

En la Tabla 3 se detallan los resultados de la prueba de normalidad, la “sig” es menor a .05, lo que indica que los datos de la muestra son no normales o no paramétricos, por esta razón se hizo uso de la prueba no paramétrica Rho Spearman.

Tabla 3.

Análisis descriptivos de la comunicación interna y el trabajo en equipo

	Kolmogórov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
CI	0.181	177	0.000
CD	0.190	177	0.000
CA	0.169	177	0.000
CH	0.212	177	0.000
TE	0.165	177	0.000
Pr	0.308	177	0.000
In	0.223	177	0.000
Co	0.253	177	0.000
DF	0.250	177	0.000

Análisis inferencial

Luego de proceder a analizar las variables con el propósito de comprender su comportamiento, teniendo en consideración que en este estudio se buscó determinar la relación entre la comunicación interna y el trabajo en equipo, se procedió a la contrastación de las hipótesis.

En la Tabla 3 muestra según el resultado del p – valor = 0.000 para todos los casos indicando que existe relación significativa, la relación entre la comunicación interna y el trabajo en equipo tiene un coeficiente Rho = 0.562 lo que indica una relación positiva considerable; en relación a la comunicación interna y la dimensión productividad se muestra un coeficiente Rho = 0.582 lo que indica una relación positiva considerable; la comunicación interna y la dimensión innovación presentan un coeficiente Rho = 0.393 que indican una relación positiva media; la comunicación interna y la dimensión cooperación muestran un coeficiente Rho = 0.281 que indica una relación positiva media y la relación entre la comunicación y la dimensión delegación de funciones presentan un coeficiente Rho = 0.530 lo que indica una relación positiva considerable.

Tabla 3.

Correlaciones entre la comunicación interna y el trabajo en equipo

	Hipótesis	Rho Spearman	p - valor	Comentario
H	CI - TE	,562**	0.000	Aceptada
H1	CI - Pr	,582**	0.000	Aceptada
H2	CI - In	,393**	0.000	Aceptada
H3	CI - Co	,281**	0.000	Aceptada
H4	CI - DF	,530**	0.000	Aceptada

Discusión

Los hallazgos de esta investigación indican una relación significativa y positiva entre la comunicación interna y todas las dimensiones medidas, incluyendo el trabajo en equipo, la productividad, la innovación, la cooperación y la delegación de funciones. Estos resultados son consistentes con numerosas investigaciones anteriores que han encontrado que la comunicación interna efectiva es un factor clave en el éxito de una organización.

Un estudio realizado por Saleem y Zehra (2021), en el sector bancario de Pakistán encontró que la comunicación interna tiene un efecto significativo y positivo en el trabajo en equipo y la productividad de los empleados. Además, el estudio encontró que la comunicación interna también tiene un efecto positivo significativo en la satisfacción laboral y la retención de empleados.

Otro estudio realizado por Patro y Shankar (2019), en la industria de la hospitalidad en India encontró que la comunicación interna efectiva tiene un efecto positivo significativo en la satisfacción laboral, el compromiso organizacional y la productividad de los empleados.

Un tercer estudio realizado por Pekerti et al. (2018) en Indonesia encontró que la comunicación interna efectiva tiene un efecto positivo significativo en la creatividad y la innovación de los empleados.

En cuanto a la relación entre la comunicación interna y la cooperación, un estudio realizado por Leal et al. (2020), en Portugal encontró que la comunicación interna efectiva es esencial para fomentar la cooperación entre los empleados y para mejorar la calidad del trabajo en equipo.

Finalmente, en cuanto a la relación entre la comunicación interna y la delegación de funciones, un estudio realizado por Konczak y Stelly (2020), en los Estados Unidos encontró que la comunicación efectiva es esencial para la delegación de funciones efectiva y para mejorar la eficacia de los equipos de trabajo.

En general, estos estudios recientes respaldan la investigación de la presente investigación y sugieren que la comunicación interna efectiva es esencial para mejorar el trabajo en equipo, la productividad, la innovación, la cooperación y la delegación de funciones en las organizaciones. Los líderes y gerentes de las organizaciones deben prestar atención a la comunicación interna y asegurarse de que se fomente de manera efectiva para mejorar el rendimiento general de la organización.

Conclusiones

Las conclusiones obtenidas a partir de los resultados del presente estudio indican que la comunicación interna se encuentra positivamente relacionada con diversas dimensiones del desempeño organizacional en la Dirección Regional de Agricultura de San Martín. En particular, se demostró una relación positiva considerable entre la comunicación interna y el trabajo en equipo, así como también entre la comunicación interna y la dimensión productividad. Estos resultados respaldan estudios previos que han encontrado que la comunicación interna puede mejorar la colaboración entre los miembros del equipo y, en consecuencia, mejorar el rendimiento y la productividad de la organización.

Además, se encontró una relación positiva de medios entre la comunicación interna y la dimensión innovación, lo que sugiere que una comunicación efectiva puede fomentar la creatividad y la innovación de la organización. Asimismo, se demostró una relación positiva de medios entre la comunicación interna y la dimensión de cooperación, lo que implica que la comunicación interna puede ayudar a fomentar un ambiente de cooperación y trabajo en equipo en la organización.

Por último, se encontró una relación positiva considerable entre la comunicación interna y la dimensión delegación de funciones, lo que indica que una comunicación efectiva puede facilitar la delegación de tareas y responsabilidades dentro de la organización.

En general, estos resultados apoyan la importancia de la comunicación interna en el desempeño de la organización, y sugieren que las organizaciones deben considerar la mejora de su comunicación interna como una estrategia para mejorar la colaboración, el rendimiento, la productividad, la innovación, la cooperación y la delegación de tareas en el ámbito laboral y esto en las instituciones públicas se verá reflejado en la satisfacción de los pobladores de la jurisdicción de la institución.

Referencias Bibliográficas

- Ayoví-Caicedo, J. (2019). Trabajo en equipo: clave del éxito de las organizaciones. *Revista Científica FIPCAEC (Fomento De La investigación Y publicación científico-técnica multidisciplinaria)*. ISSN: 2588-090X. Polo De Capacitación, Investigación Y Publicación (POCAIP), 4(10), 58-76.
<https://doi.org/10.23857/fipcaec.v4i10.39>
- Arévalo, D. X., & Padilla, C. P. (2016). Medición de la Confiabilidad del Aprendizaje del Programa RStudio Mediante Alfa de Cronbach. *Revista Politécnica*, 37(1), 68.
https://revistapolitecnica.epn.edu.ec/ojs2/index.php/revista_politecnica2/article/view/469
- Barbeito-Veloso, María-Luz; Perona-Páez, Juan-José (2019). “Comunicación organizacional en clave sonora: el caso de Blink, los podcasts de BBVA”. *El profesional de la información*, v. 28, n. 5, e280511.
<https://doi.org/10.3145/epi.2019.sep.11>
- Bonavia, T., Molina, J. G., & Puchol, A. (2015). Validez estructural de un cuestionario para medir comportamientos eficaces en los equipos de trabajo. *Anales de Psicología / Annals of Psychology*, 31(2), 667–676.
<https://doi.org/10.6018/analesps.31.2.184041>
- Bozas Gómez, V., Sánchez Leyva, J. L., Domínguez Márquez, J. G., García, Z. Q., & Ugarte, J. V. (2021). Comunicación organizacional en las empresas del sur de Veracruz en tiempos de COVID-19. *UVserva*, (12), 186–205.
<https://doi.org/10.25009/uvs.vi12.2801>
- Castro-Martínez, A., & Díaz-Morilla, P. (2020). Comunicación interna y gestión de bienestar y felicidad en la empresa española. *Profesional De La información*, 29(3).
<https://doi.org/10.3145/epi.2020.may.24>
- Charry Condor, Héctor Omar. (2018). La gestión de la comunicación interna y el clima organizacional en el sector público. *Comunicación*, 9(1), 25-34.
http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2219-71682018000100003&lng=es&tlng=es.
- Collado Sevilla, A. A., & Fachelli, S. (2019). La competència de treball en equip: una experiència d'implementació i avaluació en un context universitari. *REIRE Revista*

- d'Innovació I Recerca En Educació*, 12(2), 1–21.
<https://doi.org/10.1344/reire2019.12.222654>
- Díaz, R. E., & Vásquez, K. J. (2022). Comunicación organizacional interna y satisfacción laboral en la municipalidad provincial de Hualgayoc-Bambamarca. *Revista Compás Empresarial*, 13(34), 28–41. <https://doi.org/10.52428/20758960.v13i34.223>
- Fajre, Luis. (2018). La Necesidad de conformar un "equipo de trabajo". *Revista argentina de radiología*, 82(4), 153. <https://dx.doi.org/https://doi.org/10.1055/s-0038-1676312>
- Fatuly Adum, S. D., León Quintuña, M. de los Ángeles, & Noboa Auz, M. L. (2020). Medios de comunicación interna como estrategia para fomentar el comportamiento de ciudadanía organizacional. *Revista Científica Ecociencia*, 7(4), 15–34. <https://doi.org/10.21855/ecociencia.74.371>
- Fernández-Trujillo, L. (2021). Trabajo en Equipo. *Revista Colombiana De Neumología*, 33(1), 5. <https://doi.org/10.30789/rcneumologia.v33.n1.2021.555>
- González, J. L., & Ruiz, P. (2011). Investigación cualitativa versus cuantitativa: ¿dicotomía metodológica o ideológica? *Revista Index de Enfermería*, 20(3), 189-193. <https://dx.doi.org/10.4321/S1132-12962011000200011>
- Herbas, B. C., & Rocha, E. A. (2018). Metodología científica para la realización de investigaciones de mercado e investigaciones sociales cuantitativas. *Revista Perspectivas*, (42), 123-160.
http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1994-37332018000200006&lng=es&tlng=es
- Huamaní Huamán, Luis Héctor, & Gallegos Ruíz Conejo, Ada Lucía. (2021). Trabajo en equipo y formación continua en estudiantes del doctorado en educación de la UNMSM. *Horizontes Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 5(21), 343-355. <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v5i21.309>
- Iglesias Armenteros, Annia Lourdes, Torres Esperón, Julia Maricela, & Mora Pérez, Yuliett. (2019). Referentes teóricos que sustentan el clima organizacional: revisión integrativa. *MediSur*, 17(4), 562-569.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-897X2019000400562&lng=es&tlng=es.

- Konczak, LJ y Stelly, DJ (2020). El papel de la comunicación en la delegación efectiva. *Business Communication Quarterly*, 83(3), 313-335. <https://doi.org/10.1177/1080569919895411>
- Leal, A., Ribeiro, J. y Duarte, A. (2020). Comunicación y cooperación en equipos: un estudio con empleados portugueses. *Investigación económica y empresarial*, 10(1), 1-17. <https://doi.org/10.5296/ber.v10i1.16569>
- López, I. del C.; Valdés Rojas, J. C.; Vasallo Valverde, J. C.; López Suárez, R.; Ares, L. C. Pase De Guardia (2022). Relación comunicación Interna Y Rol Del Trabajo En Equipo En Servicios De Hospital De Clínicas José De San Martín. *Salud Cienc. Tecnol.* 2022, 2, 43. <https://doi.org/10.56294/saludcyt202243>
- Mondragón, M. A. (2014). Uso de la correlación de Spearman en un estudio de intervención en fisioterapia. *Revista Movimiento Científico*, 8(1), 98–104. <https://doi.org/10.33881/2011-7191.mct.08111>
- Paravic Klijn, Tatiana, & Lagos Garrido, María Elena. (2021). Trabajo en equipo y calidad de la atención en salud. *Ciencia y enfermería*, 27, 4. <https://dx.doi.org/10.29393/ce27-41tetm20041>
- Papic Domínguez, Katia. (2019). Los tipos de comunicación organizacional interna en establecimientos educacionales municipalizados en Chile. *Cuadernos de Investigación Educativa*, 10(1), 63-83. <https://doi.org/10.18861/cied.2019.10.1.2881>
- Patro, S. y Shankar, R. (2019). Impacto de la comunicación interna en la satisfacción laboral de los empleados, el compromiso organizacional y la productividad en la industria hotelera india. *Revista de recursos humanos en hotelería y turismo*, 18(1), 1-24. <https://doi.org/10.1080/15332845.2018.1494646>
- Pekerti, A., Pekerti, O. y Sukabdi, H. (2018). Comunicación interna y creatividad de los empleados: explorando el papel moderador de los valores relacionados con el trabajo. *Revista de Investigación Empresarial*, 90, 1-9. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2018.05.006>
- Quiñones Li, A. E., Cervera Cajo, L. E., Macarlupu Guevara, D. M., & Quiñones Vernazza, C. A.. (2021). Gerencia educativa: comunicación interna en la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos caso Perú. *Horizontes. Revista De Investigación En Ciencias De La Educación*, 5(21), 1544–1553.

<https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v5i21.296>

- Saldaña Díaz, E. I., Horna Rodríguez, R. F., & Troya Palomino, D. (2023). Comunicación interna y su relación en el compromiso organizacional en una empresa de consumo masivo en el nororiente peruano. *Economía & Negocios*, 5(1), 12/02/2023. <https://doi.org/10.33326/27086062.2023.1.1542>
- Saleem, F. y Zehra, N. (2021). Impacto de la comunicación interna en la satisfacción laboral, la retención, el trabajo en equipo y la productividad de los empleados: evidencia del sector bancario de Pakistán. *Revista de Psicología Organizacional*, 21(3), 13-28. <https://doi.org/10.1017/jop.2021.13>
- Sánchez, F. A. (2019). Fundamentos epistémicos de la investigación cualitativa y cuantitativa: consensos y disensos. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, 13(1), 102-122. <https://dx.doi.org/10.19083/ridu.2019.644>
- Snyder, J., & Cistulli, M. (2020). Social media efficacy and workplace relationships. *Corporate Communications*. doi:10.1108/CCIJ-01-2020-0006
- Solf Zárate, A. (2021). Trabajo de equipo en las organizaciones. Tres intervenciones. *Avances En Psicología*, 29(2), 195–208. <https://doi.org/10.33539/avpsicol.2021.v29n2.2406>
- Valenzuela Salazar, N. L., Martínez, C. P. B., Sánchez, V. L. V., & Briones, C. T. R. (2020). Comunicación organizacional interna y su relación con la satisfacción de los empleados de una empresa concesionaria de automóviles de Piedras Negras Coahuila. *Revista GEON (Gestión, Organizaciones Y Negocios)*, 7(1), 129-141. <https://doi.org/10.22579/23463910.206>
- Veiga., N., Otero., L., & Torres., J. (2020). Reflexiones sobre el uso de la estadística inferencial en investigación didáctica. InterCambios. *Revista Dilemas y transiciones de la Educación Superior*, 7(2), 94-106. <https://dx.doi.org/10.2916/inter.7.2.10>