

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
Escuela Profesional de Administración



Una Institución Adventista

**Comunicación interna y su influencia en el trabajo en equipo en
una institución pública de la Región San Martín 2019.**

Por:

Gerardo Jared Estela Pinedo

Asesor:

Mtro. David Troya Palomino

Tarapoto, diciembre de 2019

DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Mtro. David Troya Palomino de la Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela Profesional de Administración con Mención en Gestión Empresarial, de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que el presente informe de investigación titulado: "*Comunicación Interna y su influencia en el trabajo en equipo en una Institución pública de la Región San Martín 2019.*"; para aspirar al Grado Académico de Bachiller en Ciencias Administrativas, cuyo trabajo de investigación ha sido realizado en la Universidad Peruana Unión, bajo mi dirección.

Las opiniones y declaraciones en este informe son de entera responsabilidad del autor, sin comprometer a la institución.

Y estando de acuerdo, firmo la presente constancia en Tarapoto, a los días dos de diciembre del 2019.



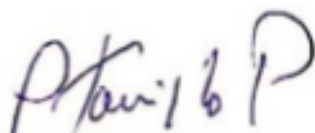
Mtro. David Troya Palomino
Asesor

Comunicación interna y su influencia en el trabajo en equipo en una
institución pública de la Región San Martín 2019.

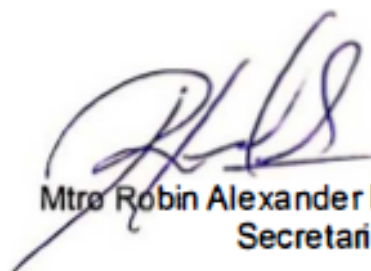
TRABAJO DE INVESTIGACION

Presentada para optar el Grado Académico de Bachiller en
Ciencias Administrativas

JURADO CALIFICADOR



Mtro Jose Tarrillo Predes
Presidente



Mtro Robin Alexander Diaz Saavedra
Secretario



Mtro David Troya Palomino
asesor

Tarapoto, 02 de Diciembre del 2019

Resumen

El objetivo de la presente investigación fue 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, 2019. El tipo de investigación fue correlacional y de enfoque cuantitativo, el diseño no experimental – transaccional. Se realizó un análisis de los constructos para la comunicación interna basada en un enfoque propuesto por Cotrina (2011), y la segunda revisión se enfoca al análisis del trabajo en equipo por Ladlow (2005). Para la investigación se aplicó el instrumento que fue validado mediante cinco juicios de expertos y se comprobó la fiabilidad a través del Alfa de Cronbach aplicado a las variables estudiadas, corresponde a una valoración de varios ítems para cada una, cuyo resultado y valor del coeficiente para el constructo comunicación interna es de 0.890 y trabajo en equipo es de 0,762, por lo que indican consistencia interna y confirma la confiabilidad de las escalas. Los resultados obtenidos mediante la correlación de Rho Spearman; muestra que si existe relación significativa ($Rho = 0,189^{**}$; $p = 0,050$) de las variables estudiadas. En conclusión, podemos determinar que a mayor comunicación interna mayor será el trabajo en equipo de los colaboradores de la Dirección Regional de Agricultura de San Martín.

Palabras claves: Comunicación interna, Trabajo en equipo.

Abstract

The objective of this research was to determine the relationship between internal communication and teamwork of the employees of the Regional Office of Agriculture of San Martín, 2019. The type of research was correlational and quantitative, the design was not experimental - transactional. An analysis of the constructs for internal communication was carried out based on an approach proposed by Cotrina (2011), and the second review focuses on the analysis of teamwork by Ladlow (2005). For the research, the instrument was applied and validated by five expert judgments. The reliability was verified through the Cronbach's Alpha applied to the variables studied. It corresponds to a valuation of several items for each, whose result and value of the coefficient for the internal communication construct is 0.890 and teamwork is 0,762, so they indicate internal consistency and confirm the reliability of the scales. The results obtained by the Rho Spearman correlation; shows that there is a significant relationship ($Rho = 0,189^{**}$; $p = 0,050$) of the variables studied. In conclusion, we can determine that the greater the internal communication, the greater will be the teamwork of the employees of the Dirección Regional de Agricultura de San Martín.

Keywords: Internal communication, Team work..

1. Introducción

En nuestra realidad actual a nivel mundial, lo responsables de guiar a los colaboradores al cumplimiento de los objetivos organizacionales, para quienes es necesario coordinar y motivar el trabajo en equipo, teniendo en cuenta que los colaboradores juegan un papel protagónico y determinante para el éxito o fracaso de las organizaciones. Por otra parte es necesario considerar a la comunicación dentro de la organización como una responsabilidad compartida, ya que todos los miembros en la organización necesitan comunicarse para lograr un crecimiento conjunto, esto significa que si la comunicación falla no se podrían realizar de manera correcta los planes de la organización, no se podría concretizar la visión y tampoco se podría desarrollar de manera correcta la misión.

A nivel mundial, las organizaciones se enfrentan continuamente con la necesidad de mejorar su cooperación, teniendo en cuenta que se debe comunicar previamente el objetivo final que se persigue a los colaboradores, quienes desplegarán sus energías para conseguirlos; Según la (Organización Internacional del Trabajo, 2012), a nivel mundial las organizaciones y todo lo que tenga que ver con la colaboración es en cualquier región del movimiento humano; dice que es tema de mucha importancia y deberían tener en cuenta: Que las organizaciones descuidan mostrar las cualidades empáticas que deben exhibir el trabajar dentro de una reunión humana, esto en referencia al trabajo en equipo y en muchos de los casos esto es causado por la poca o mala comunicación de los grupos.

Como indica la Cepal (2015), a nivel de América Latina y el Caribe; Hay numerosas deficiencias en la organización y administración de recursos humanos en las asociaciones de trabajadores, el principal procedimiento para mejorar la cooperación humana en grupos y el trabajo en equipo es preparar el activo o habilidad humana con el objetivo que pueda comprender su

naturaleza de cooperación como una forma de mejorar su ejecución en el ambiente de trabajo y para lograr este propósito es fundamental la comunicación.

En Perú, según lo anunciado por el (Ministerio del Trabajo, 2012) hay aumento paulatino en cuanto a la implementación de áreas de gestión del talento humano en las organizaciones, esto en busca de aplicar los procesos en gestión del talento humano en primer lugar para proporcionar a la organización el personal idóneo para la consecución de los objetivos y por otra parte para mantener satisfechos a los colaboradores y lograr su la integración en grupos y propiciar el trabajo en equipo.

Vértice (2008) La comunicación es inseparable en el diario vivir de los humanos, es por ello que todo humano se comunica en cualquier espacio físico en el que se encuentre; de acuerdo a las características dependiendo del canal utilizado, la dependencia jerárquica y el grado de interacción entre emisor y receptor; en las organizaciones la comunicación propicia la actividad organizada, refuerza el trabajo en equipo y ayuda al cumplimiento de las metas.

En las instituciones públicas o privadas el trabajo en equipo cumple un rol fundamental y esto deja evidenciar que es conveniente y necesario implementar políticas de para fomentar la integración de los colaboradores, lo cual facilite el cumplimiento de los objetivos tanto individuales como organizacionales. Bank (2013) aduce que la el trabajo en equipo en las organizaciones es un principal motor coordinar e integrar a los empleados y a todos los que intervienen en la organización para alcanzar los objetivos de negocio.

Formanchuk (2014) señala que la comunicación interna cumple un papel esencial en las organizaciones. Si no hay comunicación no hay actividad organizada ni trabajo en equipo, afirma que no es una “teoría”, es una realidad que se puede comprobar de modo empírico e inmediato. Además aduce, si detengo la comunicación, detengo la acción.

La Dirección Regional de Agricultura de San Martín es el órgano de línea de la Gerencia Regional de Desarrollo Económico, responsable de: formular, adecuar, implementar, controlar y evaluar las políticas públicas del sector en materia de desarrollo agrario en el ámbito regional con la finalidad de promover el desarrollo integral y sostenible de la región de manera inclusiva, competitiva y solidaria; en el marco de la modernización, con enfoque territorial y gestión de cuencas; para lograr este objetivo es importante el trabajo en equipo y para que este se dé debe haber comunicación interna, la cual es una preocupación constante por parte de los directivos.

Para determinar el problema que aqueja la Dirección Regional de Agricultura de San Martín, se hizo reuniones con los directivos, quienes manifiestan que se ha presentado dificultades en el trabajo en equipo de los colaboradores para el desarrollo de las actividades, poca muestra de proactividad ya que esperan que todo esté orientado y no toman decisiones, la capacidad de innovación es nula esto para desarrollar el trabajo de otra manera pues están acostumbrados a hacerlo de una misma forma siempre, problemas en la cooperación la cual se presenta cuando se forman grupos para desarrollar actividades específicas no muestran cooperación ni integración y por último no aceptan la delegación de nuevas funciones y en muchos casos los responsables de áreas no delegan correctamente las fusiones; es por esto que para tener conocimiento de factor determinante se presenta la investigación que se titula: “La comunicación interna y su relación el trabajo en equipo”, la que pretende investigar la relación que existe entre estos dos constructos para hacer posteriores conclusiones y recomendaciones.

2. Marco teórico

2.1. Comunicación interna

Cervera (2008) la comunicación interna es el principal artífice de la transparencia en la organización y, por lo tanto, no debe ser considerada como un simple vehículo de transmisión de información, hay que verla como una función inherente a cualquier tarea y es necesario concretarla y definirla con precisión.

Abad (2014) es el conjunto de actividades efectuadas por la organización para la creación y mantenimiento de buenas relación con y entre sus miembros, a través del uso de diferentes medios de comunicación que los mantengan informados, integrados y motivados, para contribuir con su trabajo al logro de los objetivos organizacionales.

En base a las definiciones, la comunicación interna es el flujo de información entre los diferentes niveles de la organización y que permite el trabajo coordinado.

2.1.1. Dimensiones.

Para el desarrollo de esta investigación se utilizó las dimensiones para la variable comunicación interna propuestas por Cotrina (2011), quien mencionan que son.

- a) ***Comunicación descendente:*** Es la que fluye desde un nivel superior hacia un nivel inferior y Es el utilizado por los líderes de grupos y gerentes para asignar tareas, metas, dar a conocer problemas que necesitan atención, proporcionar instrucciones.
- b) ***Comunicación ascendente:*** Son los mensajes que los colaboradores envían a los jefes o a los que ocupan un pues superior al que hace uso de la comunicación.

c) **Comunicación horizontal:** Es aquella que se realiza entre miembros de un mismo nivel jerárquico, no hay presencia de autoridad y sirve para agilizar la estructura orgánica.

2.2. Trabajo en equipo

Robríguez y Valencia (2006) el trabajo en equipo es "el proceso en que los miembros del grupo entienden las metas del mismo y está comprometidos a alcanzarlos".

Así mismo Robríguez y Valencia (2006) el trabajo en equipo es "el proceso de trabajo conjunto de las personas para lograr un objetivo común".

Según Tarazana (2007) el trabajo en equipo "se refiere a la serie de estrategias, procedimientos y metodologías que utiliza un grupo humano para lograr las metas propuestas".

El trabajo en equipo hace referencia a los miembros de un grupo con un objetivo común y un compromiso de logro, utilizando un esfuerzo coordinado.

2.2.1. Dimensiones.

Para el desarrollo de esta investigación en la variable trabajo en equipo se utilizó las dimensiones propuestas Susan Ledlow (2005) quien propone que son: las 4 Dimensiones: Proactividad, Innovación, Cooperación y Delegación de funciones:

a) Productividad. Es la relación entre la cantidad de productos obtenida por un sistema productivo y los recursos utilizados para obtener dicha producción.

También puede ser definida como la relación entre los resultados y el tiempo utilizado para obtenerlos: cuanto menor sea el tiempo que lleve obtener el resultado deseado, más productivo es el sistema. En realidad la productividad debe ser definida como el indicador de eficiencia que relaciona la cantidad de recursos utilizados con la cantidad de producción obtenida.

b) Innovación. Es una técnica que puede solucionar problemas o carencias, que puede realizarse a través del mejoramiento y no solo de la creación de algo novedoso. En la actualidad, existen diversas clases de innovación:

- **Innovación técnica:** es aquella que se encuentra orientada en el diseño y manufactura de productos en donde los conocimientos y la información son los principales insumos. Esta innovación contempla varios aspectos: la adecuación de los medios técnicos, la rapidez y la integración de los procesos, así como la comercialización y administración de los productos.
- **Las innovaciones técnicas:** surgen como una solución a las necesidades específicas, ya que los descubrimientos originan nuevos conocimientos que hacen posible el desarrollo de nuevas técnicas, lo que crea nuevas necesidades.
- **Innovación de los servicios:** este tipo de innovación busca el mejoramiento en actividades que no terminan solo en la compra de un producto físico, sino en actividades que sean intangibles, como por ejemplo, ir al médico, visitar un restaurante, etc. Innovar en los servicios consiste en mejorar la experiencia que tiene un usuario o consumidor con una marca o empresa y cómo proyectar ese servicio para materializarlo más ante la vista de los clientes.
- **Innovación de los modelos de los negocios:** un **modelo** de negocios, es la manera de explicar las bases de cómo una empresa, crea, entrega y capta valor. Por lo tanto, la innovación en ese campo se refiere al **cambio** sustancial que se origina en la forma en la que una organización estructura su manera de producir y plantear valor.

- Innovación del diseño: se fundamenta en la creación de objetos e imágenes que son utilizados como estrategias empresariales y que buscan resolver de una manera original, problemas y limitaciones, con la finalidad de renovar lo ya existente.
 - Innovación social: esta surge como solución a los problemas sociales; se define como ideas innovadoras (servicios, productos) que conjuntamente satisfacen necesidades sociales y originan nuevos vínculos de colaboración; es decir hace referencia al **proceso** de creación, **implantación y difusión de nuevas prácticas sociales** en áreas muy diversas de la sociedad.
 - Innovación tecnológica: es el conjunto de actividades científicas, financieras, tecnológicas y comerciales que permiten la introducción de nuevos productos y servicios en el mercado, implantar procedimientos productivos novedosos o mejorados.
- c) **Cooperación.** Es el resultado de una estrategia aplicada al objetivo (lo que se quiere lograr) desarrollado por grupos de personas o instituciones que comparten un mismo interés u objetivo.

En este proceso generalmente se emplean métodos colaborativos y asociativos que facilitan la consecución de la meta común.

- d) **Delegación de funciones.** Es una técnica en virtud de la cual se produce el traslado de competencias de un órgano que es titular de las respectivas funciones a otro. Este otro órgano ejercerá entonces las funciones bajo su responsabilidad y dentro de los términos y condiciones que fije la Ley.

3. Método

En esta investigación se evaluó el grado de asociación o relación entre dos o más variables, permitiendo medir cada una, cuantificándola y analizando su vinculación. Es una investigación del tipo aplicada correlacional, con un diseño no experimental transversal. La población fue de 100 colaboradores y la muestra estuvo conformada por el 100 % de los colaboradores de la Dirección Regional de San Martín. El proceso de muestreo es no probabilístico.

Instrumentos

El instrumento para la variable Comunicación Interna CI creado y validado por Cotrina (2011), dicho instrumento está estructurado por 3 dimensiones que fue diseñado con la técnica de likert con un total de 28 ítems. Esta variable se califica en una escala del 1 al 5, siendo el número 1 (totalmente en desacuerdo) y el número 5 (totalmente de acuerdo), las mismas que se utilizó en este estudio facilitando el llenado del cuestionario y la interpretación de la información. Por otra parte el instrumento para el Trabajo en Equipo TE fue creado por y validado por Ladlow (2005), dicho instrumento está estructurado por 4 dimensiones que fue diseñado con la técnica de likert con un total de 8 ítems.

Asimismo, se consultó a expertos en función a su rol validaron los instrumentos considerando aspectos importantes que son: claridad, congruencia, contexto y dominio del constructo.

También se realizó la fiabilidad mediante el Alfa de Cronbach en la cual se obtuvo un resultado para comunicación interna de 0.890** y para trabajo en equipo de 0.762**, lo cual nos indica que los instrumentos son confiables y aceptables.

Para el análisis de datos se procedió a usar el programa estadístico SPSS, de tal forma que se ingresó los datos correspondientes obtenidos después de un proceso de recolección de información,

aplicando el análisis correlacional de nuestras variables y dimensiones, haciendo uso de las hipótesis nulas y alterna para determinar el grado de significancia teniendo en cuenta el p-valor <0.05 .

4. Población

La unidad de observación fueron los colaboradores de Dirección regional de Agricultura de San Martín. Población que esta compuesta por hombres y mujeres que laboran en dicha institución de las diferentes edades, grado de instrucción, estado civil, experiencia laboral entre otros. Siendo un total de 100 personas.

5. Resultados

5.1. Resultado 1

La relación entre la comunicación interna y el trabajo en equipo de los colaboradores de la Dirección Regional de Agricultura de San Martín, 2019. Se obtuvo un coeficiente de correlación Rho Spearman positiva media igual a 0,240 y un p valor igual a 0,016 ($p\text{-valor} > 0.05$), por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna, es decir existe relación significativa entre comunicación interna y el trabajo en equipo de los colaboradores de la Dirección Regional de Agricultura de San Martín.

Tabla 1.

Análisis de correlación entre la comunicación interna y el trabajo en equipo de los colaboradores de la Dirección Regional de Agricultura de San Martín, 2019.

Comunicación interna	Trabajo en equipo
-------------------------	-------------------

	Rho Spearman	p-valor	N
	0,240	0,016	100

**.

Fuente: elaboración propia.

5.2. Resultado 2

La relación entre la comunicación interna y la productividad de los colaboradores de la Dirección Regional de Agricultura de San Martín, 2019. Se obtuvo un coeficiente de correlación Rho Spearman positiva media igual a 0,176 y un p valor igual a 0,080 (p-valor > 0.05), por lo tanto, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna, es decir no existe relación significativa entre comunicación interna y la productividad de los colaboradores de la Dirección Regional de Agricultura de San Martín.

Tabla 2.

Análisis de correlación entre la comunicación interna y la productividad de los colaboradores de la Dirección Regional de Agricultura de San Martín, 2019.

Comunicación interna	Productividad		
	Rho Spearman	p-valor	N
	0,176	0,080	100

**.

Fuente: elaboración propia.

5.3. Resultados 3

La relación entre la comunicación interna y la innovación de los colaboradores de la Dirección Regional de Agricultura de San Martín, 2019. Se obtuvo un coeficiente de correlación Rho Spearman débil igual a 0,147 y un p valor igual a 0,143 ($p\text{-valor} > 0.05$), por lo tanto, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna, es decir no existe relación significativa entre comunicación interna y la innovación de los colaboradores de la Dirección Regional de Agricultura de San Martín.

Tabla 3.

Análisis de correlación entre la comunicación interna y la innovación de los colaboradores de la Dirección Regional de Agricultura de San Martín, 2019.

Comunicación interna	Innovación		
	Rho Spearman	p-valor	N
	0,147	0,143	100

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

Fuente: Elaboración propia.

5.4. Resultado 4

La relación entre la comunicación interna y la cooperación de los colaboradores de la Dirección Regional de Agricultura de San Martín, 2019. Se obtuvo un coeficiente de correlación Rho Spearman débil igual a 0,108 y un p valor igual a 0,286 ($p\text{-valor} > 0.05$), por lo tanto, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna, es decir no existe relación significativa entre comunicación interna y la cooperación de los colaboradores de la Dirección Regional de Agricultura de San Martín.

Tabla 4.

Análisis de correlación entre la comunicación interna y la cooperación de los colaboradores de la Dirección Regional de Agricultura de San Martín, 2019.

Comunicación interna	Cooperación		
	Rho Spearman	p-valor	N
	0,108	0,286	100

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

Fuente: Elaboración propia.

5.5. Resultado 5

La relación entre la comunicación interna y la cooperación de los colaboradores de la Dirección Regional de Agricultura de San Martín, 2019. Se obtuvo un coeficiente de correlación Rho Spearman positiva media igual a 0,267 y un p valor igual a 0,007 ($p\text{-valor} > 0.05$), por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, es decir existe relación significativa entre comunicación interna y la delegación de funciones de los colaboradores de la Dirección Regional de Agricultura de San Martín.

Tabla 5.

Análisis de correlación entre la comunicación interna y la delegación de funciones de los colaboradores de la Dirección Regional de Agricultura de San Martín, 2019.

Comunicación interna	Delegación de funciones		
	Rho Spearman	p-valor	N
	0,267	0,007	100

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

5.6. Resultado 6

Después de haber realizado un esbozo de las correlaciones más bajas encontramos que cooperación tiene una correlación de 0,108. En la tabla se puede apreciar que indistintamente de las edades la gran mayoría afirma que la cooperación es mala, en Dirección Regional de agricultura de San Martín.

Tabla 6.

Análisis de las tablas cruzadas de la variable edad con Cooperación de los colaboradores de la Dirección Regional de Agricultura de San Martín, 2019.

		Cooperación			Total
		Bueno	Regular	Malo	
Edad	Menos de 22	0	1	7	8
	22 – 30	0	5	27	32
	31 – 40	0	1	15	16
	41 – 50	1	2	9	12
	51 a mas	1	4	27	32
	Total	2	13	85	100

Resultado 7

En la tabla se aprecia que en su mayor de los encuestados solteros y casados consideran como malo la cooperación, esto contrasta con los resultados de los datos descriptivos como también correlacionales, es importante que en las organizaciones la cooperación sea evidente entre sus miembros, sin embargo, en la Dirección Regional de agricultura de San Martín casi todos no comparte esto.

Tabla 7.

Análisis de las tablas cruzadas de la variable estado civil con cooperación de los colaboradores de la Dirección Regional de Agricultura de San Martín, 2019

		Cooperación			Total
		Bueno	Regular	Malo	
Estado civil	Casado	0	4	38	42
	Soltero	2	7	37	46
	Divorciado	0	0	2	2
	Conviviente	0	2	8	10
	Total	2	13	85	100

Conclusión

En base a los resultados obtenidos durante la aplicación de los instrumentos, se presentan las siguientes conclusiones:

1. Se concluye que, la relación entre la comunicación interna y el trabajo en equipo de los colaboradores de la Dirección Regional de Agricultura de San Martín, 2019 tiene un coeficiente de correlación Rho Spearman positiva media igual a 0,240 y un p valor igual a 0,016 ($p\text{-valor} > 0.05$), donde podemos determinar que a mayor comunicación interna mayor será el trabajo en equipo. Esto quiere decir que si la Dirección Regional de Agricultura de San Martín propicia una adecuada comunicación interna, los colaboradores experimentarían un mejor trabajo en equipo.
2. Respecto al primer objetivo específico, se concluye que la relación entre la comunicación interna y la productividad de los colaboradores de la Dirección Regional de Agricultura de San Martín, 2019. tiene un coeficiente de correlación Rho Spearman positiva media igual a 0,176 y un p valor igual a 0,080 ($p\text{-valor} > 0.05$); donde podemos determinar que existe una relación entre la comunicación interna y la productividad pero no es significativa y por el resultado obtenido se acepta la hipótesis nula. Esto quiere decir que la productividad de los colaboradores de la Dirección Regional de Agricultura de San Martín no depende la comunicación interna.
3. Asimismo, para el segundo objetivo específico, se concluye que la relación entre la comunicación interna y la innovación de los colaboradores de la Dirección Regional de Agricultura de San Martín, 2019. tiene un coeficiente de correlación Rho Spearman débil igual a 0,147 y un p valor igual a 0,143 ($p\text{-valor} > 0.05$); donde podemos determinar que

existe una relación entre la comunicación interna y la innovación pero no es significativa y por el resultado obtenido se acepta la hipótesis nula. Esto quiere decir que la innovación de los colaboradores de la Dirección Regional de Agricultura de San Martín no depende de la comunicación interna.

4. Asimismo, para el tercer objetivo específico, se concluye que la relación entre la comunicación interna y la cooperación de los colaboradores de la Dirección Regional de Agricultura de San Martín, 2019. tiene un coeficiente de correlación Rho Spearman débil igual a 0,108 y un p valor igual a 0,286 ($p\text{-valor} > 0.05$); donde podemos determinar que existe una relación entre la comunicación interna y la innovación pero no es significativa y por el resultado obtenido se acepta la hipótesis nula. Esto quiere decir que la cooperación de los colaboradores de la Dirección Regional de Agricultura de San Martín no depende del trabajo en equipo.
5. Asimismo, para el cuarto objetivo específico, se concluye que la relación entre la comunicación interna y la delegación de funciones de los colaboradores de la Dirección Regional de Agricultura de San Martín, 2019. Tiene un coeficiente de correlación Rho Spearman positiva media igual a 0,267 y un p valor igual a 0,007 ($p\text{-valor} > 0.05$); donde podemos determinar que a mayor comunicación interna mayor será la delegación de funciones de los colaboradores. Esto quiere decir que si la Dirección Regional de Agricultura de San Martín propicia una adecuada comunicación interna, los colaboradores experimentaran una adecuada delegación de funciones.
6. Después de haber realizado un esbozo de las correlaciones más bajas encontramos que cooperación tiene una correlación de 0,108. En la tabla se puede apreciar que

indistintamente de las edades la gran mayoría afirma que la cooperación es mala, en Dirección Regional de agricultura de San Martín.

7. Por último se concluye que en su mayor de los encuestados solteros y casados consideran como malo la cooperación, esto contrasta con los resultados de los datos descriptivos como también correlacionales, es importante que en las organizaciones la cooperación sea evidente entre sus miembros, sin embargo, en la Dirección Regional de agricultura de San Martín casi todos no comparte esto.

Recomendaciones

Sobre la base de los resultados de esta investigación, presento las siguientes recomendaciones.

1. Capacitación en comunicación efectiva a los colaboradores de los diferentes niveles jerárquicos de la institución.
2. Realizar reuniones periódicas para propiciar la comunicación y de esta manera fortalecer el trabajo en equipo.
3. Indistintamente de los resultados que indican que no existe relación significativa entre la comunicación y la productividad, la innovación y la cooperación; se recomienda propiciar la comunicación en todos los niveles jerárquicos de la institución por que se conoce por teoría que ayuda en el trabajo coordinado y es de mucha ayuda para el logro de los objetivos organizacionales.

Referencias

- Abad, L. G. (2014). Comunicación organizacional interna, proceso disciplina y técnica. España: Gesbiblo,S.L
- Bank (2013) <https://books.google.com.pe>. Obtenido de https://books.google.com.pe/books?id=HIM3BnM77r0C&pg=PA26&dq=identidad+conceptual&hl=es&sa=X&ei=X86JVLHzCufHsQS_moHABw&ved
- Cepal (2015). Estudio Económico de América Latina y el Caribe. Retrieved from https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/38713/S1500733_es.pdf
- Cervera, L. (2008). <http://books.google.com.pe/>. Recuperado el 2014, de <http://books.google.com.pe/books?id=xcmgbykYz5sC&printsec=frontcover#v=onepage&q&f=false>
- Cotrina G (2011) Dimensiones de comunicación interna <http://comunicationempresarialyrse.blogspot.com/2010/04/adela-cortina-las-empresas-que-no.html>, recuperado: 25 de octubre de 2011.
- Formanchuk, A. (Junio de 2014). <http://formanchuk.com.ar/todosignifica/>. Recuperado el 7 de Septiembre de 2014, de <http://formanchuk.com.ar/todosignifica/:http://formanchuk.com.ar/todosignifica/respondo-10-preguntas-fundamentales-sobre-comunicacion-interna/>
- Hernandez, Fernandez & Baptista, M. (2010). Metodología de la investigación. Mexico DF.

Ledlow S. (2005) Five Issues to Be Considered in Teambuilding. Arizona State University.

Recuperado el 30 de Septiembre de 2005 de <http://clte.asu.edu/active/fiveissues.pdf>

Organización Internacional del Trabajo. (2012). Organización Internacional del Trabajo.

Rodríguez, L. y Valencia (2006). <https://books.google.com.pe>. Obtenido de

https://books.google.com.pe/books?id=HIM3BnM77r0C&pg=PA26&dq=identidad+conceptual&hl=es&sa=X&ei=X86JVLHzCufHsQS_moHABw&ved

Tarazana T. (2007) <https://books.google.com.pe/books>. Obtenido de

<https://books.google.com.pe/books?id=dgDXUwBDd60C&pg=PA78&dq=identidad+visual&hl=es&sa=X&ei=C6yIVJeiD>.

Vértice. (2008). Comunicacion interna. España: vértice.