



Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión

**Facultad de Ciencias Empresariales
Escuela Profesional de Administración**

**Comunicación interna y clima organizacional de los administrativos nombrados de
la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho, 2022**

Tesis

Para optar el título de Licenciado en Administración.

Autores

Julio Ampelio Rivera Arana

Alexander Sebastianni Rivera Ramírez

Asesor

M(a). Damaris Faviola Medina Palma

Huacho - Perú

2023



Reconocimiento - No Comercial – Sin Derivadas - Sin restricciones adicionales

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

Reconocimiento: Debe otorgar el crédito correspondiente, proporcionar un enlace a la licencia e indicar si se realizaron cambios. Puede hacerlo de cualquier manera razonable, pero no de ninguna manera que sugiera que el licenciante lo respalda a usted o su uso. **No Comercial:** No puede utilizar el material con fines comerciales. **Sin Derivadas:** Si remezcla, transforma o construye sobre el material, no puede distribuir el material modificado. **Sin restricciones adicionales:** No puede aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros de hacer cualquier cosa que permita la licencia.



UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN
LICENCIADA

(Resolución de Consejo Directivo N° 012-2020-SUNEDU/CD de fecha 27/01/2020)

“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”

FACULTAD DE **Ciencias Empresariales**
 ESCUELA PROFESIONAL **A d m i n i s t r a c i ó n**

INFORMACIÓN DE METADATOS

DATOS DEL AUTOR (ES):		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	FECHA DE SUSTENTACIÓN
Julio Ampelio Rivera Arana	15602718	14 setiembre 2023
Alexander Sebastianni Rivera Ramírez	45057202	14 setiembre 2023
DATOS DEL ASESOR:		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	CÓDIGO ORCID
Damaris Faviola Medina Palma	47463656	0000-0001-9398-2039
DATOS DE LOS MIEMBROS DE JURADOS – PREGRADO/POSGRADO-MAESTRÍA-DOCTORADO:		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	CODIGO ORCID
Dr. Timoteo Solano Armas	15605375	0000-0003-4380-4909
M(a). Gleny Amelia Ching Campos	43560408	0000-0001-7152-9110
M(a). Yolanda Emperatriz Maguiña Poma	15739689	0009-0002-4671-7085

“COMUNICACIÓN INTERNA Y CLIMA ORGANIZACIONAL DE LOS ADMINISTRATIVOS NOMBRADOS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL JOSE FAUSTINO SANCHEZ CARRION, HUACHO, 2022”

INFORME DE ORIGINALIDAD

19%

INDICE DE SIMILITUD

13%

FUENTES DE INTERNET

3%

PUBLICACIONES

13%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Tecnológica Centroamericana UNITEC Trabajo del estudiante	1%
2	Allison Durand, Deysi Valdivia-Chávez, Víctor Aramayo. "Biodiversity and distribution of sea anemones (Cnidaria, Anthozoa, Actiniaria) in Peru", Cold Spring Harbor Laboratory, 2022 Publicación	1%
3	oatd.org Fuente de Internet	1%
4	humanidades.com Fuente de Internet	1%
5	Submitted to Universidad del Istmo de Panamá Trabajo del estudiante	1%
6	Submitted to Universidad del Norte, Colombia Trabajo del estudiante	1%

TESIS

**COMUNICACIÓN INTERNA Y CLIMA ORGANIZACIONAL DE LOS
ADMINISTRATIVOS NOMBRADOS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN, HUACHO, 2022**

JURADO EVALUADOR

DR. TIMOTEO SOLANO ARMAS

PRESIDENTE

M(a) GLENY AMELIA CHING CAMPOS

SECRETARIO

M(a) YOLANDA EMPERATRIZ MAGUIÑA POMA

VOCAL

DEDICATORIA

A mis padres, a mi angelito JHEICOB EZEQUIEL en memoria de ellos para ellos, a mis hijos por quienes lucho el día a día, a mi familia por ser la fortaleza que me permite seguir adelante consiguiendo mis objetivos y metas.

Julio Ampelio Rivera Arana

A mis padres por haberme apoyado en todo momento y ser la persona que soy, mis logros fueron por el constante apoyo moral, sentimental y emocional. Me formaron con reglas y con algunas libertades, para poder conocer lo duro que es la vida y luchar para obtener lo que queremos, me motivaron para alcanzar mis anhelos, ya que son mi familia pilar de mi fortaleza.

Alexander Sebastianni Rivera Ramírez

AGRADECIMIENTO

A Dios por permitirme seguir compartiendo con mi familia, a mi alma mater la Faustino Sánchez Carrión por permitirme brindar mis conocimientos, a los Docentes que hicieron realidad el sueño de mi madre el ser profesional.

A mi Asesora y Jurados por ser parte de esta realidad.

Julio Ampelio Rivera Arana

Doy gracias a dios por la experiencia en el camino universitario que realice, a la Universidad José Faustino Sánchez Carrión por convertirme en un profesional en Administración, gracias a los maestros.

Gracias, también, a mis hijos **Aislinn y Eren**, a quienes amo con todo mi corazón y el motivo principal por el cual nunca rendirme, esta tesis es una expresión de mi agradecimiento eterno hacia ustedes.

Alexander Sebastianni Rivera Ramírez

ÍNDICE

DEDICATORIA	I
AGRADECIMIENTO	II
ÍNDICE	III
ÍNDICE DE TABLAS	VI
ÍNDICE DE FIGURA	VII
Resumen	VIII
Abstract	IX
Introducción.....	X
CAPÍTULO I PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	1
1.1. Descripción de la realidad problemática	1
1.2. Formulación del problema	3
1.2.1. Problema general	3
1.2.2. Problemas específicos	3
1.3. Objetivos de la investigación.....	3
1.3.1. Objetivo general	3
1.3.2. Objetivos específicos	4
1.4. Justificación de la investigación.....	4
1.5. Delimitaciones del estudio	5
1.6. Viabilidad del estudio	5
CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO	6
2.1. Antecedentes de la investigación.....	6
2.1.1. Investigaciones internacionales.....	6
2.1.2. Investigaciones nacionales	7
2.2. Bases teóricas	9

2.3. Definiciones conceptuales	17
2.4 Formulación de Hipótesis.....	19
2.4.1 Hipótesis general	19
2.4.2 Hipótesis específicas.....	19
CAPÍTULO III METODOLOGÍA	20
3.1. Diseño metodológico	20
3.1.2. Nivel de Investigación	20
3.1.3. Diseño	20
Es un diseño no experimental de corte transversal.	20
3.1.4. Enfoque	20
El enfoque de investigación es cuantitativo.....	20
3.2. Población y muestra.....	20
3.2.1. Población.....	20
La población está conformada por 308 administrativos nombrados de la UNJSFC. ...	20
3.2.2. Muestra	20
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	22
3.4.1. Técnicas a emplear	22
3.4.2. Descripción de los instrumentos.....	22
3.5. Técnicas para el procesamiento de la información	22
Instrumentos	22
CAPÍTULO IV RESULTADOS	23
4.1. Análisis de resultados	23
.....	23
CAPÍTULO V.....	43
DISCUSIÓN, CONCLUSIONES y ECOMENDACIONES	43
5.1. DISCUSIÓN	43
5.2. CONCLUSIONES	44

5.3. RECOMENDACIONES	45
CAPÍTULO VI	46
FUENTES DE INFORMACION	46
6.1. Fuentes Bibliográficas	46
ANEXOS	49
Matriz de consistencia	50
ENCUESTA	52

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1¿Conoce usted la visión y misión de la entidad donde trabaja?	23
Tabla 2¿Conoce usted la estrategia de la entidad donde trabaja?	24
Tabla 3¿Conoce usted el desempeño de los colaboradores de la entidad donde trabaja es buena?	25
Tabla 4¿Conoce usted acerca de la posición social de su entidad?	26
Tabla 5¿Considera usted que se comunica de manera eficiente con los usuarios?	27
Tabla 6¿Considera usted que se comunica de manera eficiente con la sociedad?	28
Tabla 7¿Considera usted que es ético dentro de su entidad donde labora?	29
Tabla 8¿Considera usted que la entidad es un excelente lugar de trabajo?	30
Tabla 9¿Considera usted que brinda información con claridad a los usuarios?	31
Tabla 10¿Considera usted que en la entidad donde labora aplican la innovación para futuras mejoras?	32
Tabla 11¿Considera usted que dentro de su entidad hacen cambios beneficiosos para los procesos?	33
Tabla 12¿Considera usted que los trabajadores tienen el conocimiento necesario que requiere cada puesto?	34
Tabla 13¿Considera usted que está cómodo en su ambiente de trabajo?	35
Tabla 14¿Considera usted que su entorno laboral le brinda la confianza y tranquilidad necesaria?	36
Tabla 15 ¿Considera usted que su jefe le da órdenes en base a plazos?	37
Tabla 16¿Considera usted que su jefe considera sus opiniones importantes?	38
Tabla 17¿Considera usted que su jefe hace lo que usted quiere dentro de la entidad?	39
Tabla 18¿Considera usted que las instalaciones físicas están en buenas condiciones para su trabajo?	40
Tabla 19 ¿Considera usted que la limpieza dentro de su trabajo es necesario para un buen rendimiento?	41
Tabla 20 ¿Considera usted que el acondicionamiento del aire es favorable para un buen trabajo?	42

ÍNDICE DE FIGURA

Figura 1¿Conoce usted la visión y misión de la entidad donde trabaja?	23
Figura 2¿Conoce usted la estrategia de la entidad donde trabaja?.....	24
Figura 3¿Conoce usted que el desempeño de los colaboradores de la entidad donde trabaja es buena?.....	25
Figura 4¿Conoce usted acerca de la posición social de su entidad?	26
Figura 5¿Considera usted que se comunica de manera eficiente con los usuarios?	27
Figura 6¿Considera usted que se comunica de manera eficiente con la sociedad?	28
Figura 7¿Considera usted que es ético dentro de su entidad donde labora?.....	29
Figura 8¿Considera usted que la entidad es un excelente lugar de trabajo?.....	30
Figura 9¿Considera usted que brinda información con claridad a los usuarios?.....	31
Figura 10¿Considera usted que en la entidad donde labora aplican la innovación para futuras mejoras?	32
Figura 11 ¿Considera usted que dentro de su entidad hacen cambios beneficiosos para los procesos?	33
Figura 12¿Considera usted que los trabajadores tienen el conocimiento necesario que requiere cada puesto?	34
Figura 13¿Considera usted que está cómodo en su ambiente de trabajo?.....	35
Figura 14¿Considera usted que su entorno laboral le brinda la confianza y tranquilidad necesaria? ..	36
Figura 15¿Considera usted que su jefe le da órdenes en base a plazos?	37
Figura 16¿Considera usted que su jefe considera sus opiniones importantes?	38
Figura 17 ¿Considera usted que su jefe hace lo que usted quiere dentro de la entidad?	39
Figura 18¿Considera usted que las instalaciones físicas están en buenas condiciones para su trabajo?	40
Figura 19¿Considera usted que la limpieza dentro de su trabajo es necesario para un buen rendimiento?	41
Figura 20¿Considera usted que el acondicionamiento del aire es favorable para un buen trabajo?.....	42

Resumen

A nivel del Perú, se ha apreciado que las entidades tanto públicas como privadas tienden a tener un clima organizacional poco favorable para los trabajadores, más aún cuando estos no logran comunicarse efectivamente pues esto genera el clima aún más turbia dentro de la institución, se realiza la presente investigación con la importancia que tiene cada variable en estudio para la sociedad, donde se tiene como: **Objetivo:** “Determinar cómo se relaciona la comunicación interna y el clima organizacional de los administrativos nombrados de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho, 2022”, **Material y método:** Realizado en la Universidad José Faustino Sánchez Carrión, año 2022. La población está constituida por 308 administrativos nombrados y la muestra por 172 administrativos nombrados de la UNJFSC. Tipo Descriptivo correlacional. Su instrumento para medir la comunicación interna y el clima organizacional es la encuesta. **Resultados y conclusiones:** se acepta la hipótesis alternativa la comunicación interna si se relaciona con el clima organizacional de administrativos nombrados de la Universidad José Faustino Sánchez Carrión, Huacho, 2022.

Palabras claves: Comunicación interna, clima organizacional, nombrados

Abstract

At the level of Peru, it has been appreciated that both public and private entities may have an unfavorable organizational climate for workers, even more so when they failed to communicate effectively as this generates an even more cloudy climate within the institution, the present research with the importance of each variable under study for society, where it is: Objective: "Determine how internal communication and the organizational climate of the appointed administrators of the José Faustino Sánchez Carrión National University are related, Huacho, 2022 ", Material and method: Carried out at the José Faustino Sánchez Carrión University, year 222. The population is made up of 308 appointed administrators and the sample by 172 appointed administrators of the UNJFSC. Correlational Descriptive and Type. The instrument to measure internal communication and organizational climate is the survey. The Results conclusions: the alternative hypothesis is accepted, internal communication is significantly related to the organizational climate of the appointed administrators of the José Faustino Sánchez Carrión University, Huacho, 2022.

Keywords: Internal communication, organizational climate, names

Introducción

A nivel mundial la variable de comunicación interna y clima organizacional han recabado mucha importancia por los beneficios que se obtienen al darle la importancia debida dentro de la empresa a dichas variables ya que son consideradas sumamente resaltantes. La comunicación que se tenía en las empresas en las décadas anteriores eran prácticamente nulas, los trabajadores no podían coordinar directamente con el gerente ya que había niveles que respetar. Hoy en día eso ha cambiado pues la comunicación se da de todas las maneras ya sea horizontal, vertical o mixto, teniendo el trabajador acceso directo a conversar con el gerente explicándole su sentir sin intermediarios, es algo que se ha adoptado en los últimos tiempos pero que no en todas las entidades la han puesto en práctica aún.

Capítulo I: está la introducción, justificación, alcances del estudio, objetivo general y específicos.

Capítulo II: Marco teórico están las teorías de comunicación interna y el clima organizacional, que son la base de la investigación, variables, para realizarla de manera científica.

Capítulo III: Metodología, está el tipo con su diseño, nivel y enfoque que se utilizó en la investigación, población y muestra con técnicas e instrumentos empleados para la adquisición de datos de comunicación interna y clima organizacional.

Capítulo IV: Resultados, están las tablas, figuras e interpretación con la respectiva toma de decisiones.

Capítulo V: Discusión, es aquí donde se discute los resultados que pueden ser diferentes o similares con otros autores.

Capítulo VI: Conclusiones y recomendaciones, se presenta las conclusiones que se arribó y las recomendaciones de la comunicación interna y el clima organizacional.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

En el mundo la comunicación interna es considerada sumamente importante por su aporte y beneficio que tiene en las organizaciones, se ha tenido estadísticas que demuestran que en las empresas de los países desarrollados la comunicación interna que se tiene es excelente lo que conlleva a un mejor rendimiento y a su vez también a obtener altos niveles de productividad.

A nivel de Latinoamérica la comunicación interna donde se tiene países bajos o sub desarrollados se ha observado y se tiene estadísticas que confirman que la realidad es distinta por ello se comprende que la comunicación interna no siempre es buena generando malos entendidos entre los propios trabajadores lo cual genera un bajo rendimiento y además también genera baja productividad.

A nivel mundial el clima de las organizaciones se tiende a tornar como muy bueno ya que se ven niveles elevados de producción, eficiencia, satisfacción y sobre todo comunicación, el clima que se tiene es de paz y comodidad para todos los trabajadores que pertenecen a esa empresa.

A nivel de Latinoamérica el clima de las organizaciones tiende a ser un tanto conflictiva porque entre los propios trabajadores no logran comunicarse bien es por ello que el clima se torna tormentoso para las personas que firman parte de la organización teniendo constantemente malos entendidos y por ello bajos resultados eficaces y además de productividad que es lo que busca las empresas en general.

A nivel de Perú siendo considera un país subdesarrollado se tiene que el clima tiende a ser conflictivo generando ambientes hostiles donde las personas no quieren estar ni trabajar generando problemas no solo en el área donde se da sino también de manera general como organización.

En la UNJFSC también se tiene claro acerca de la comunicación interna y su importancia, pero claro está que al momento en que un trabajador quiere comunicarse con el rector, muchas veces tiene respuestas negativas y si envía un intermediario para emitir lo que el trabajador quiere expresar muchas veces esta información llega incompleta o errada, generando problemas internos y ocasionando un clima organizacional tenso, siempre sería mejor optar por estar nuevas formas estructurales con el fin de que los trabajadores se comuniquen siempre directamente con quien quieren hacerlo sin ponerles trabas, teniendo así un clima de mucha paz y comodidad para los trabajadores, el clima que se tiene es tormentoso ya que al no tener una comunicación eficiente lo que se logra tener son muchas veces teléfonos malogrados ya que la información no llega directa por ello el ambiente se genera perjudicial para el desarrollo de las labores de los trabajadores, considerando ello se plantea la investigación para que se brinden conclusiones y recomendaciones que sean de agrado y beneficio para la institución en estudio.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cómo se relaciona la comunicación interna y el clima organizacional de los administrativos nombrados de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho, 2022

1.2.2. Problemas específicos

¿Cómo se relaciona la efectividad y el clima organizacional de los administrativos nombrados de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho, 2022

¿Cómo se relaciona el orgullo y el clima organizacional de los administrativos nombrados de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho, 2022

¿Cómo se relaciona la identidad y el clima organizacional de los administrativos nombrados de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho, 2022

¿Cómo se relaciona el vínculo y el clima organizacional de los administrativos nombrados de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho, 2022

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Determinar cómo se relaciona la comunicación interna y el clima organizacional de los administrativos nombrados de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho, 2022

1.3.2. Objetivos específicos

Determinar cómo se relaciona la efectividad y el clima organizacional de los administrativos nombrados de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho, 2022.

Determinar cómo se relaciona el orgullo y el clima organizacional de los administrativos nombrados de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho, 2022.

Determinar cómo se relaciona la identidad y el clima organizacional de los administrativos nombrados de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho, 2022.

Determinar cómo se relaciona el vínculo y el clima organizacional de los administrativos nombrados de la Universidad José Faustino Sánchez Carrión, Huacho, 2022.

1.4. Justificación de la investigación

La investigación se justifica teóricamente en autores reconocidos como Velasquez y Askue que hablan acerca de las variables comunicación interna y clima organizacional respectivamente, se justifica además por su aporte a la sociedad además de ser útil como antecedente para los tesisistas futuros que investiguen acerca del tema y que constantemente se está actualizando.

1.5. Delimitaciones del estudio

La investigación se delimita temporalmente durante el año 2022, además se justifica geográficamente en la Universidad José Faustino Sánchez Carrión.

1.6. Viabilidad del estudio

La presente investigación se considera viable porque cuenta con todos los requisitos para obtener la licenciatura además de contar con las bases teóricas necesarias para la obtención del grado.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. Investigaciones internacionales

Nieto (2022) en la tesis *“Relación de la comunicación interna con el clima organizacional del Organismo Técnico de la Administración de los Servicios de Saneamiento durante la pandemia de 2020”*, su objetivo de investigación es Comprender la relación de la gestión de las comunicaciones internas con el clima organizacional de las agencias técnicas de administración de servicios de salud durante la pandemia de 2020, su tipo de investigación es cuantitativo, su nivel es correlacional y de corte transversal, y el diseño es no experimental, su población la conforman 250 trabajadores y su muestra 70, llegó a la siguiente conclusión: Pudimos constatar relación positiva entre “comunicación interna y clima organizacional” dentro de la “Organización Técnica de la Administración de Servicios de Salud” durante la pandemia 2020. Esto fue validado por los resultados obtenidos en las pruebas de asociación con las variables anteriores, aceptó la hipótesis general (Hi) y rechazando la hipótesis nula (p. 82).

De la Cruz y Vilca (2020) en su tesis titulada *“Influencia de la comunicación interna en el clima organizacional de la empresa Sedalib S.A. Trujillo 2018”*, el objetivo de investigación es “determinación del Impacto de la Comunicación Interna en el Clima de la Empresa Sedalib S.A Trujillo 2018”, investigación no experimental de corte transversal, su tipo es cuantitativo, la población está conformado por 208 trabajadores

y la muestra 218, concluyó: El nivel de comunicación interna en la institución es moderado, ya que las acciones y canales de comunicación utilizados llegan efectivamente a cada colaborador, sin embargo, con base en los resultados, los colaboradores sienten que son insuficientes para mantener una buena comunicación e interacción colaborador-cooperador-jefe. -cooperación entre autores, instituciones-colaboradores (p. 66).

Vidarte (2019) en la tesis titulada “*La comunicación interna y su relación con el clima organizacional en las instituciones públicas. Caso: Consejo Nacional de la Magistratura.*”, su objetivo es análisis de la relación entre variables de comunicación interna y variables de clima organizacional entre empleados de instituciones del sector público, su población y muestra la conforman 140 trabajadores y llegó a la siguiente conclusión: “Para la prueba de hipótesis se utilizó el chi-cuadrado, donde se obtuvo un nivel de significancia de 0.000, de lo cual se puede concluir que si se maneja bien la comunicación interna en la nueva organización (Consejo Nacional de la Magistratura), esto afectará significativamente en la organización” (p. 104).

2.1.2. Investigaciones nacionales

Marín (2019) en la tesis “*Influencia de la comunicación interna en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Novocentro Universal SAC. sede El Tambo-Huancayo*”, su objetivo es “Determinar el grado de relación entre la comunicación interna y el desempeño laboral de los socios corporativos de Novocentro Universal SAC. Sede El Tambo – Huancayo”, metodología es método científico, su tipo es descriptivo, su nivel es correlacional, de diseño no experimental y con corte

transversal, población y muestra de 28 trabajadores, conclusión: A partir de los resultados obtenidos en esta encuesta, podemos determinar el grado de relación entre comunicación interna y desempeño laboral de los cooperantes de Novocentro Universal SAC. Sede El Tambo - Huancayo. El valor encontrado de r de Pearson fue de 0.970, por lo que se concluye que existe correlación directa o altamente positiva en este estudio. (p. 124).

Blanco (2018) en su tesis "*La comunicación interna y clima laboral en una institución educativa privada, Carapongo – 2018*". Su objetivo es "determinación de la relación entre comunicación interna y clima laboral en instituciones educativas privadas, Carapongo – 2018", su metodología es enfoque cuantitativo, nivel correlacional y descriptivo, diseño no experimental, la población y muestra la conforman 30 trabajadores llegando a la siguiente conclusión: Mediante el coeficiente de correlación de Spearman el resultado es 0.381, indicando una relación débil positiva, lo que significa que en las instituciones educativas se percibe un buen clima laboral siempre y cuando se priorice la comunicación interna (p. 49).

Lioo (2022) en su tesis titulada "*Clima organizacional y desempeño laboral en el contexto de la covid 19 en la Dirección Regional de Agricultura de Lima 2022*", su objetivo es "determinación de la relación entre clima organizacional y desempeño laboral en la Dirección Regional Agropecuaria Lima 2022 en el contexto del COVID-19", metodología de enfoque cuantitativo, su diseño es no experimental, nivel correlacional, su población y muestra está conformada por 120 trabajadores, conclusión: En las instituciones estudiadas se pudo demostrar regularmente una organización eficaz, integración de objetivos y personas, motivación moderada y comunicación asertiva, en consecuencia, factores ambientales apropiados, buen liderazgo, excelente cultura laboral y altos Compromisos organizacionales a mantener,

determinan el correcto desempeño laboral de la organización (p. 72).

2.2. Bases teóricas

V1: Comunicación Interna

Definición:

“La comunicación interna es la comunicación dirigida al cliente interno, es decir, al trabajador. Nace como respuesta a las nuevas necesidades de las compañías de motivar a su equipo humano y retener a los mejores en un entorno empresarial donde el cambio es cada vez más rápido” (Velázquez, 2021). La comunicación dentro de una organización es responsabilidad de alta dirección y línea ejecutiva, pero según las estadísticas, su formulación e implementación recae cada vez más en la cadena de mando directa: directores ejecutivos y mandos intermedios.

“El proceso de la comunicación interna es un segmento de la comunicación integrada que enfoca sus acciones en los colaboradores de una empresa” (Bruno, 2018), estos pueden ser específicos de la empresa o de la situación específica a la que se enfrentan; lo que todos tienen en común es hacer que los empleados se sientan parte esencial del funcionamiento de la organización. En ambos casos, es crucial que la estrategia de comunicación sea bidireccional, es decir, que permita la retroalimentación mutua.

“Una mala comunicación interna puede costar hasta el 15% de las pérdidas en cualquier empresa. Desarrollar una estrategia dedicada a mejorar la comunicación interna de la organización es crucial, ya que esta decisión es decisiva para aumentar la rentabilidad de la organización”. (Bizneo, 2023).

La comunicación interna viene a ser estrategia de gestión e integración de la plantilla humana de una empresa. Algunas veces se utiliza simplemente para informar a otros, para motivar, recordar o explicar contenidos de interés, aumentando así la productividad de los empleados. La comunicación organizacional evoluciona a medida que incorpora recursos digitales innovadores. Como ejemplo se tiene la difusión de podcasts dedicados a la exploración en profundidad de temas empresariales facilita el acceso a códigos de lenguaje corporativo para todos los actores de la sociedad (Silva, 2022).

Si no hay comunicación, solo habrá esfuerzos aislados, con falta de compromiso y áreas que van en contra de los valores organizacionales. Es importante implementar la comunicación interna efectiva, que considere la estrategia y los canales de retroalimentación con los empleados a través de los cuales se informe de los avances, y cambios de la empresa para que sean partícipes de los logros y cambios. (Pursell, 2021).

Importancia:

La comunicación interna es sumamente importante para integrar equipos, ayudar a alinearlos con los objetivos comerciales, para mejorar el proceso de trabajo, además de crear un ambiente agradable y proactivo (para que la empresa sea más productiva), ayudar a crear una percepción positiva de la marca internamente y convertir a sus empleados en embajadores articulados de su organización.

Otra ventaja es que la comunicación interna optimiza la orientación de los nuevos empleados, estabiliza la fuerza laboral y reduce el ausentismo y la rotación de empleados.

Herramientas:

- **Correo electrónico interno:** Es una herramienta efectiva, los empleados tienen cuenta de correo electrónico y deben utilizarla por motivos laborales, es probable que los mensajes de comunicación interna sean leídos. El correo electrónico se utiliza para proporcionar las noticias del día, textos de motivación o para informar sobre eventos internos en curso o próximos.
- **Intranet:** Es una herramienta digital popular en las organizaciones ya que es muy flexible y se puede personalizar según las necesidades de cada empresa. Consiste en una plataforma que solo pueden acceder los miembros de la empresa a través de una contraseña.
- **Tablero de mensajes:** Es importante tener un espacio dedicado para mensajes y anuncios; puede usar tableros físicos o digitales, o pantallas cuidadosamente colocadas, para presentaciones y videos. Si el kanban es físico, se debe encontrar el lugar más adecuado, donde sea visible, donde haya mucha gente o por donde deban pasar los colaboradores.
- **Podcast:** Esta herramienta se ha convertido en una de las favoritas de las empresas porque el contenido se puede generar por dominio y tema, además, este formato ofrece flexibilidad y comodidad. Incluso puede traer VIP que sean líderes en su campo.

Videoconferencias: para las reuniones de grupo es una buena opción para la comunicación interna. A raíz de la pandemia, las videoconferencias se han vuelto aún más populares como herramienta para mantener a los líderes conectados con sus equipos. El éxito de esta herramienta radica en la sencillez de realizar videoconferencias, generar invitaciones, grabar e incluso cambiar

Dimensiones:

- **Efectividad:** Esta dimensión trata sobre el propósito de un individuo como parte de una organización, por lo tanto, todo lo que se maneja en esta dimensión repercute en el comportamiento de colaboradores. Las empresas necesitan de sus colaboradores para trabajar en pos de sus objetivos. También es importante señalar que los líderes tienen mucha influencia en esta dimensión, por lo que los líderes no solo comparten misión, visión y metas, sino que también deben saber cómo traducirlas y motivar a los empleados (Escoto, 2020).
- **Orgullo:** Se refiere a la importancia que los empleados le dan a ser parte de una organización que se preocupa por los clientes y la sociedad. Esta dimensión se vuelve aún más importante cuando las empresas son reconocidas por sus aspectos positivos, como la implementación de programas de responsabilidad social empresarial.
- **Identidad:** Esta dimensión trata sobre la necesidad de sentirse parte de un grupo. La clave gira en torno a la alineación, como la forma en que la institución hace las cosas, su cultura y los valores que encarna y transmite. En esta dimensión, el desafío de la comunicación interna es conectar todos sus proyectos a la forma de ser de la institución.
- **Vínculo:** Como su nombre indica, esta dimensión se trata de crear una conexión entre la organización y sus empleados, lo que involucra un nivel emocional, y el objetivo principal es crear una relación que haga que los empleados se sientan apegados y afectuosos con la empresa, creando un ambiente donde los empleados también sienten que son importantes para la organización (Escoto, 2020). Es importante considerar que, como toda relación, debe manejarse para

mantener la estabilidad, y todo lo que se comunique a través de la comunicación interna de la organización, o incluso lo que no se comunique, puede tener efectos positivos o negativos. relación con los colaboradores.

V2: Clima Organizacional

Definición:

Ganó popularidad en los últimos años con la iniciativa de las grandes empresas tecnológicas, el clima organizacional ha sido un tema de investigación desde la década de 1930 y es un resultado directo del impacto aparente del estado de ánimo de los empleados en el desempeño de la empresa.

“El clima organizacional es el ambiente de una institución y se genera a partir de la percepción que tienen los integrantes de la propia organización. Es un fenómeno que se da como consecuencia de diversas de variables, como la cultura, las políticas internas, el trato hacia los empleados y las condiciones laborales” (Azkue, 2023). Es conjunto de políticas de una organización que se basa a la experiencia de los empleados. El ambiente de una organización puede ser negativo o positivo.

Es la expresión personal de la percepción que tienen “los empleados y gerentes de la organización a la que pertenecen, y afecta directamente el desempeño organizacional.

El clima organizacional es un tema muy importante en casi todas las organizaciones en la actualidad”. (Peralta, 2020). Esto es en vista de su búsqueda de mejora continua el entorno organizacional y aumentar la productividad sin descuidar el recurso humano.

El entorno afecta la estructura organizacional porque crea incertidumbre en la estructura organizacional. Algunas empresas se enfrentan a medios relativamente estáticos, otras se enfrentan a algo más dinámico. Un ambiente estático crea mucha menos incertidumbre para los gerentes que un ambiente dinámico, y dado que es una amenaza para la efectividad de la empresa, los gerentes tratan de minimizarla. Una forma de lograr este objetivo es realizar ajustes en la estructura organizativa.

El clima organizacional o de trabajo es la percepción general subjetiva que tiene un empleado del ambiente de trabajo. Esta percepción incluye una amplia gama de temas: productividad, satisfacción, desempeño, apoyo, objetivos, política y entorno. Este tema ha sido estudiado desde 1930, dando como resultado un enfoque en la relación directa entre el estado mental de un trabajador y su desempeño o productividad (EmpresaActual, 2021).

Características:

Según Redator (2019) indica que las principales características son las siguientes:

- Subjetividad: “si bien las mejoras en las instalaciones y el saneamiento son buenas para el clima organizacional, lo que realmente debe analizarse es cómo los empleados perciben a la empresa” (Redator, 2019).
- Impacto en el desempeño y la vida personal: El clima organizacional afecta la productividad de los gerentes, ejecutivos y empleados, la calidad de vida fuera del entorno laboral. Disponemos, por tanto, de una serie de características e influencias asociadas al entorno interno de las empresas que deben tenerse en cuenta para elaborar cualquier estudio o estrategia al respecto.

- Complejidad: la subjetividad de la gestión de clima organizacional es muy compleja, por eso depende de los factores tangibles e intangibles.

Beneficios:

Lograr buen clima organizacional en el trabajo trae consigo ventajas para las metas organizacionales:

- Un ambiente confortable y sin tensiones es propicio para la comunicación y las relaciones entre miembros.
- En un ambiente distendido y positivo aumentan las ganas de trabajar y el interés por el emprendimiento y la innovación.
- La comunicación, la pertenencia y la identidad son importantes para el bienestar en el trabajo.
- Evitar el ausentismo.
- Aumente la productividad y optimice el tiempo y los recursos al tiempo que permite el crecimiento personal y profesional.

Dimensiones:

- **Imagen:** percepción de la sociedad a las empresas y de qué manera afecta esto a los trabajadores. Es la percepción de un trabajador del entorno laboral al que pertenece. Si los colaboradores perciben un ambiente de trabajo armonioso, reflejará la relación del equipo de trabajo, el líder y el subordinado es buena. Algunas veces, la imagen de la empresa es atractiva y sus empleados de alto rendimiento compiten para poder trabajar en ella. Las organizaciones con mala imagen tienen dificultades para atraer y retener los talentos.
- **Liderazgo:** El estilo de liderazgo define la influencia en los empleados y es una dimensión importante en un entorno de trabajo. Se estudia las relaciones entre personas que forman parte de organizaciones, gestión jerárquica e integración de los líderes, hoy en día los miembros de la organización están interesados en el crecimiento profesional y personal, siendo conscientes de los derechos y oportunidades.
- **Condiciones de trabajo:** el ambiente orgánico que da las condiciones de trabajo de una organización, está compuesta por diferentes factores del medio ambiente (físicos, químicos, mecánicos, y biológicos) que pueden incidir en la salud física y orgánica de los trabajadores.

2.3. Definiciones conceptuales

Clima Organizacional:

“El clima organizacional es el ambiente de una institución y se genera a partir de la percepción que tienen los integrantes de la propia organización. Es un fenómeno que se da como consecuencia de diversas de variables, como la cultura, las políticas internas, el trato hacia los empleados y las condiciones laborales” (Azkue, 2023).

Comunicación Interna:

“La comunicación interna es la comunicación dirigida al cliente interno, es decir, al trabajador. Nace como respuesta a las nuevas necesidades de las compañías de motivar a su equipo humano y retener a los mejores en un entorno empresarial donde el cambio es cada vez más rápido” (Velázquez, 2021).

Condiciones de trabajo:

El ambiente de trabajo que proporciona las condiciones de trabajo de la organización.

Efectividad:

Esta dimensión trata sobre el propósito de un individuo como parte de una organización, por lo tanto, todo lo que se maneja en esta dimensión repercute en el comportamiento de los colaboradores

Identidad:

Esta dimensión trata sobre la necesidad de sentirse parte de un grupo.

Imagen:

Cómo percibe la sociedad a las empresas y cómo afecta esto a los trabajadores. Es la percepción personal que tiene un trabajador del entorno laboral al que pertenece.

Liderazgo:

El estilo de liderazgo define cómo se influye en los empleados y es una de las dimensiones más importantes en un entorno de trabajo. Por ello, estudiamos las relaciones entre las personas que integran las organizaciones, la gestión jerárquica y la integración de los líderes.

Orgullo:

Se refiere a la importancia que los empleados le dan a ser parte de una organización que se preocupa por los clientes y la sociedad.

Vínculo:

Como su nombre indica, esta dimensión se trata de crear una conexión entre la organización y sus empleados, lo que involucra un nivel emocional

2.4 Formulación de Hipótesis

2.4.1 Hipótesis general

La comunicación interna se relaciona con el clima organizacional de los administrativos nombrados, de Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho, 2022.

2.4.2 Hipótesis específicas

La efectividad se relaciona con el clima organizacional de los administrativos nombrados de Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho, 2022.

El orgullo se relaciona con el clima organizacional de los administrativos nombrados de Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho, 2022.

La identidad se relaciona con el clima organizacional de los administrativos nombrados de Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho, 2022.

El vínculo se relaciona con el clima organizacional de los administrativos nombrados de Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho, 2022.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1. Diseño metodológico

3.1.1. Tipo de Investigación

El tipo de investigación de este estudio es básica.

3.1.2. Nivel de Investigación

El nivel es descriptivo y correlacional porque busca la relación de las variables.

3.1.3. Diseño

Es un diseño no experimental de corte transversal.

3.1.4. Enfoque

El enfoque de investigación es cuantitativo

3.2. Población y muestra

3.2.1. Población

La población está conformada por 308 administrativos nombrados de la UNJSFC.

3.2.2. Muestra

La muestra conformada por 172 administrativos nombrados de la UNJFSC.

3.3. Operacionalización de Variables

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA
V1: Comunicación Interna	Efectividad	Visión Estrategia Desempeño posicionamiento	1, 2, 3, 4	Likert
	Orgullo	Clientes Sociedad	5, 6	Likert
	Identidad	Ética Excelencia Claridad Innovación	7, 8, 9, 10	Likert
	Vínculo	Gestión del cambio Conocimiento	11, 12	Likert

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA
V2: Clima Organizacional	Imagen	Percepción de trabajadores Entorno laboral	13, 14	Likert
	Liderazgo	Autoritario Democrático Liberal	15, 16, 17	Likert
	Condiciones de trabajo	Factor físico Factor químico Factor biológico	18, 19, 20	Likert

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1. Técnicas a emplear

Mediante la encuesta, se obtuvo información del conocimiento de los administrativos nombrados de la UNJFSC, año 2023.

Se elaboró la guía de encuestas y esta permitió la objetividad en la obtención de la información.

3.4.2. Descripción de los instrumentos

Programa SPSS y Microsoft Excel v. 2010

3.5. Técnicas para el procesamiento de la información

Instrumentos

Encuesta

Cuaderno de campo

Guía de observación

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. Análisis de resultados

Tabla 1 ¿Conoce usted la visión y misión de la entidad donde trabaja?

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
No	40	23%
A veces	94	55%
Si	38	22%
TOTAL	172	100%

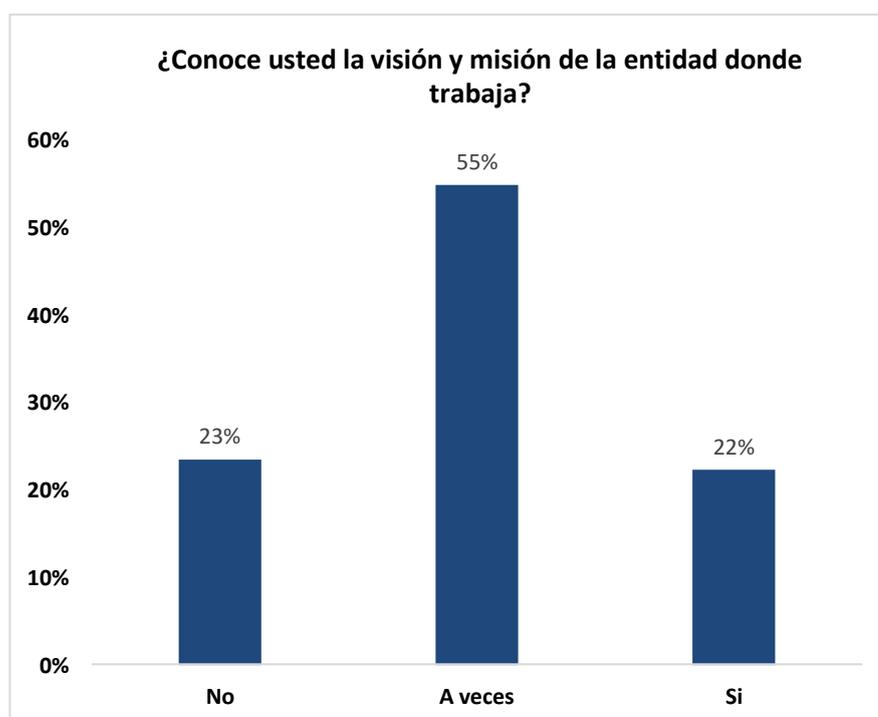


Figura 1 ¿Conoce usted la visión y misión de la entidad donde trabaja?

INTERPRETACIÓN: De los 172 administrativos encuestados, el 23% indica que no conoce la visión y misión de la entidad donde trabaja, el 55% indica que a veces conoce la visión y

misión de la entidad donde trabaja y el 22% indica que si conoce la visión y misión de la entidad donde trabaja.

Tabla 2 ¿Conoce usted la estrategia de la entidad donde trabaja?

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
No	48	28%
A veces	67	39%
Si	57	33%
TOTAL	172	100%

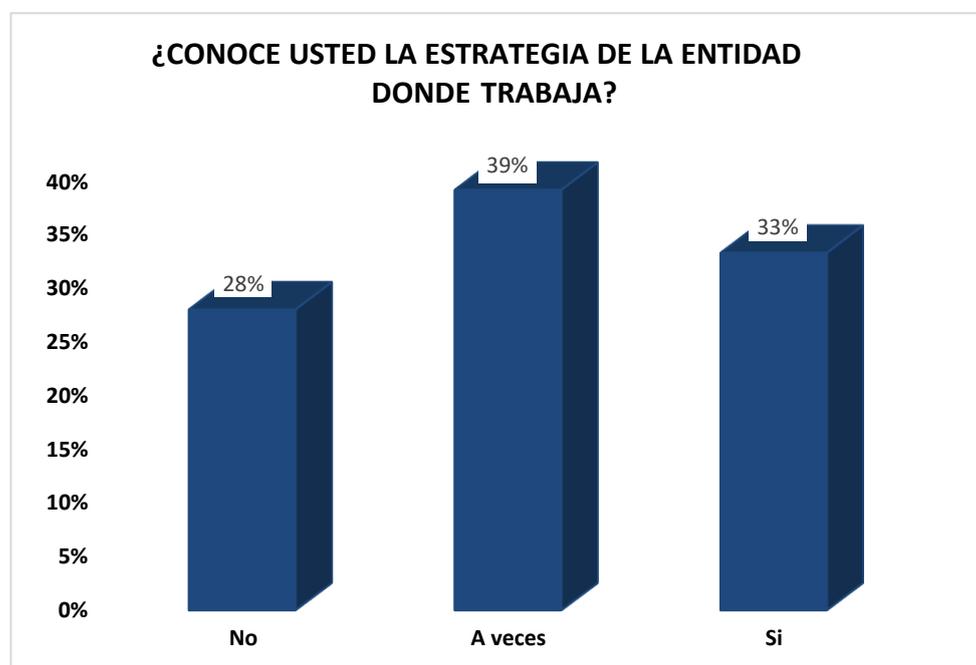


Figura 2 ¿Conoce usted la estrategia de la entidad donde trabaja?

INTERPRETACIÓN: De los 172 administrativos encuestados, el 28% indica que no conoce la estrategia de la entidad donde trabaja, el 39% indica que a veces conoce la estrategia de la entidad donde trabaja y el 33% indica que si conoce la estrategia de la entidad donde trabaja.

Tabla 3 ¿Conoce usted el desempeño de los colaboradores de la entidad donde trabaja es buena?

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
No	59	34%
A veces	73	42%
Si	40	23%
TOTAL	172	100%

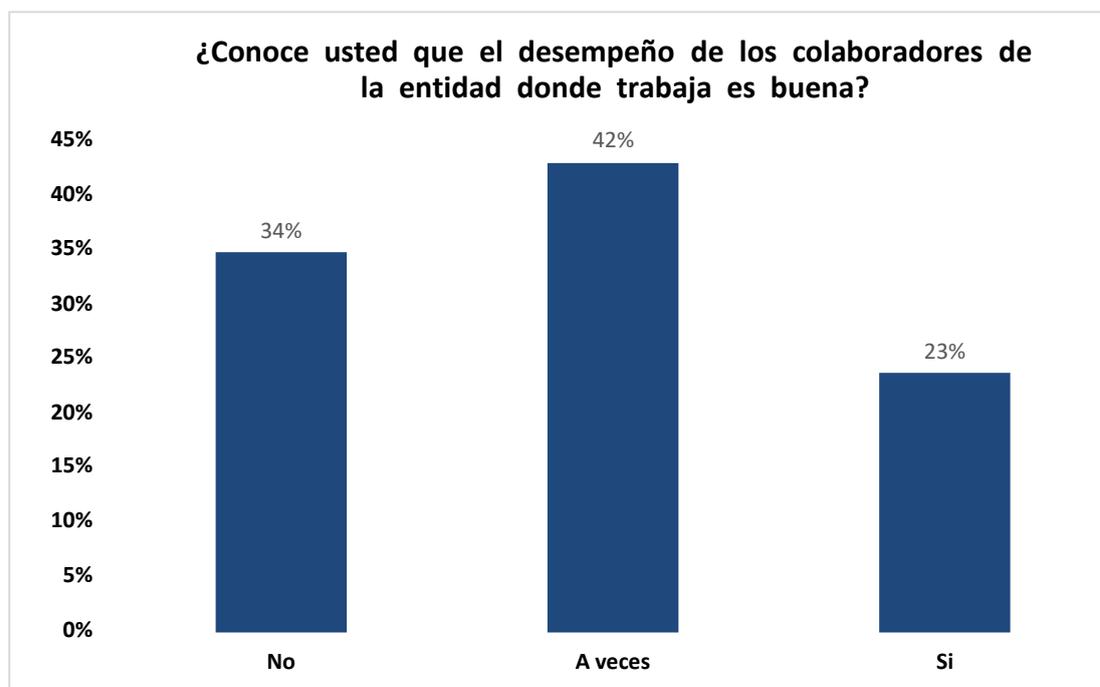


Figura 3 ¿Conoce usted que el desempeño de los colaboradores de la entidad donde trabaja es buena?

INTERPRETACIÓN: De los 172 administrativos encuestados, el 34% indica que el desempeño de los colaboradores de la entidad donde trabaja no es buena, el 42% indica que el desempeño de los colaboradores de la entidad donde trabaja a veces es buena y el 23% indica que el desempeño de los colaboradores si es buena.

Tabla 4 ¿Conoce usted acerca de la posición social de su entidad?

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
No	102	59%
A veces	57	33%
Si	13	8%
TOTAL	172	100%

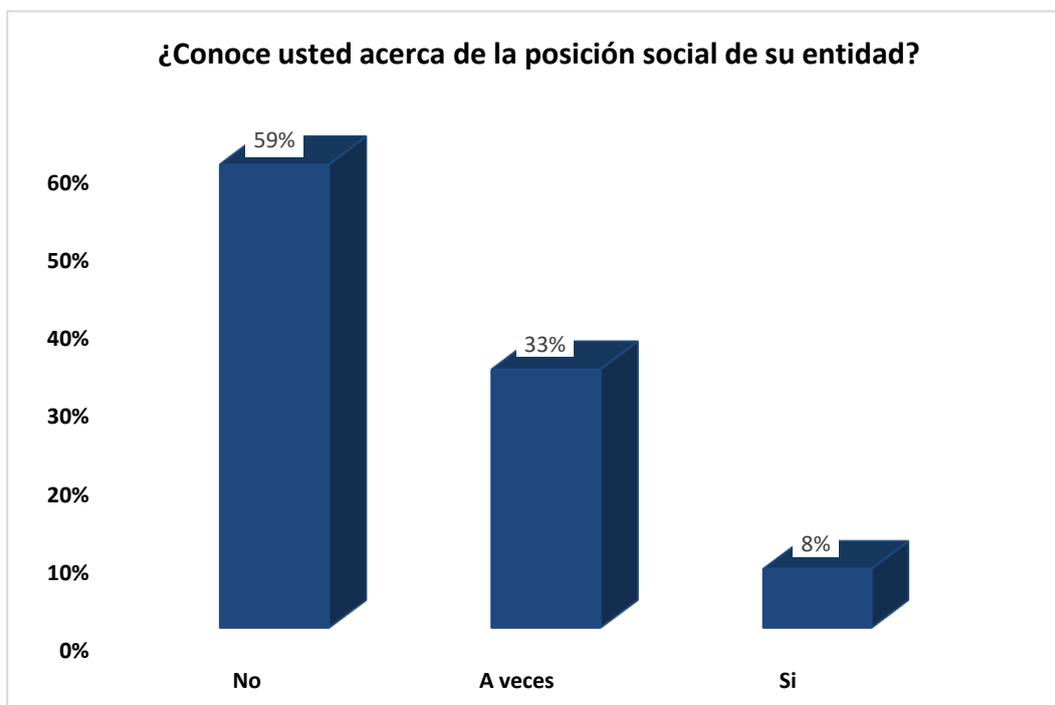


Figura 4 ¿Conoce usted acerca de la posición social de su entidad?

INTERPRETACIÓN: De los 172 administrativos encuestados, el 59% indica que no conoce acerca de la posición social de su entidad, el 33% indica que a veces conoce acerca de la posición social de su entidad y el 8% indica que si conoce acerca de la posición social de su entidad.

Tabla 5 ¿Considera usted que se comunica de manera eficiente con los usuarios?

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
No	72	42%
A veces	39	23%
Si	61	35%
TOTAL	172	100%

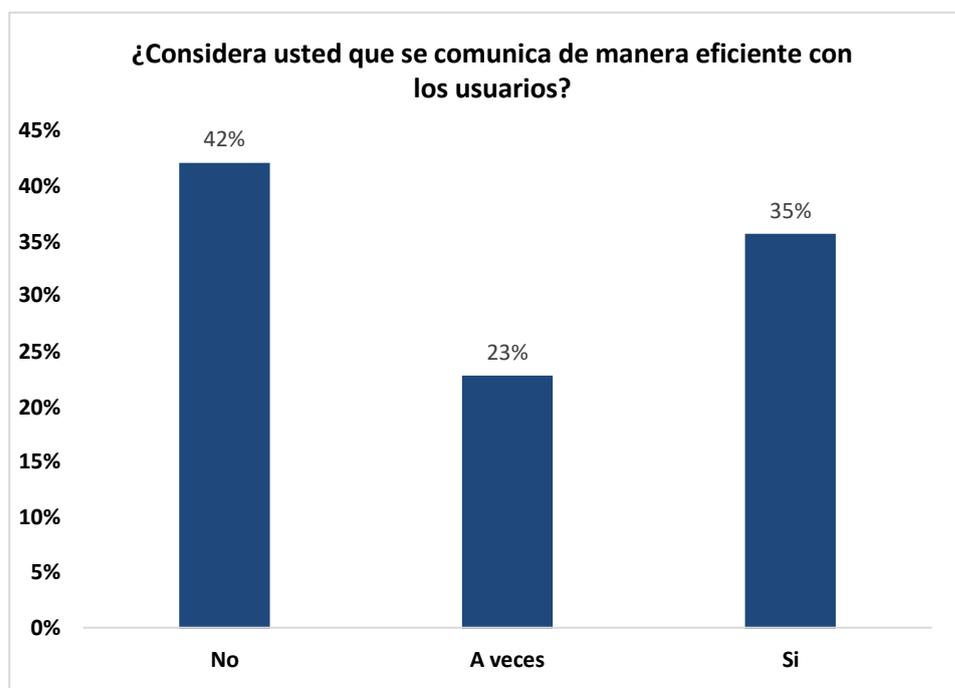


Figura 5 ¿Considera usted que se comunica de manera eficiente con los usuarios?

INTERPRETACIÓN: De los 172 administrativos encuestados, el 42% indica que no se comunica de manera eficiente con los usuarios, el 23% indica que a veces se comunica de manera eficiente con los usuarios y el 35% indica que si se comunica de manera eficiente con los usuarios.

Tabla 6 ¿Considera usted que se comunica de manera eficiente con la sociedad?

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
No	76	44%
A veces	82	48%
Si	14	8%
TOTAL	172	100%

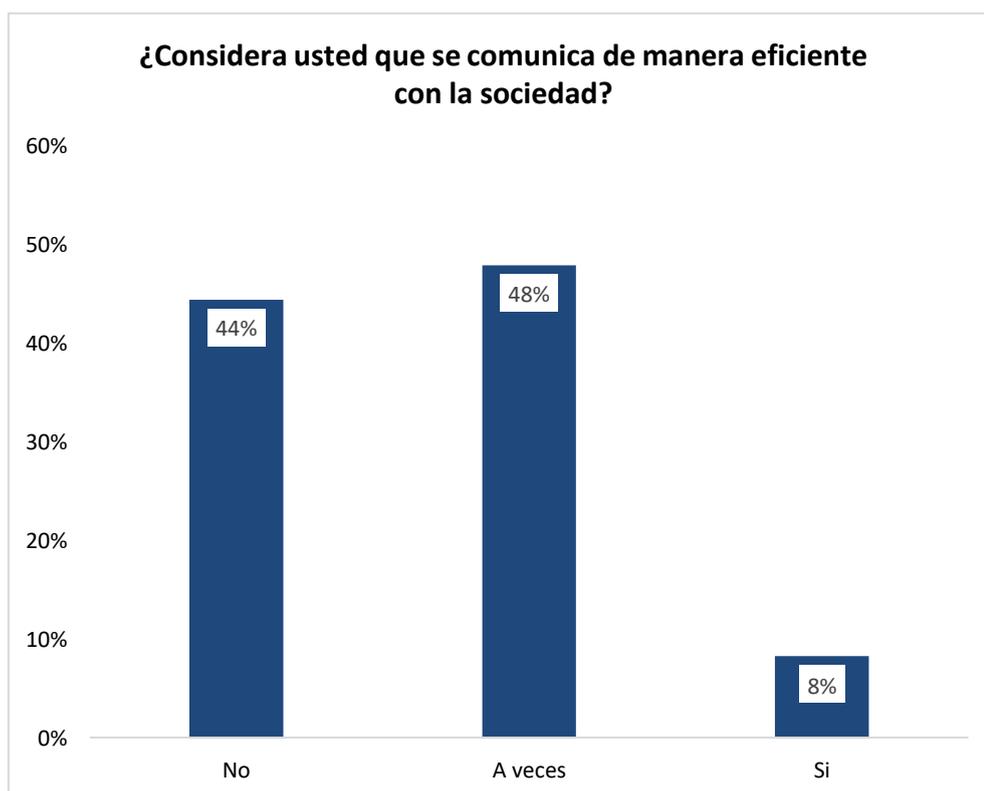


Figura 6 ¿Considera usted que se comunica de manera eficiente con la sociedad?

INTERPRETACIÓN: De los 172 administrativos encuestados, el 44% indica que no se comunica de manera eficiente con la sociedad, el 48% indica que a veces se comunica de manera eficiente con la sociedad y el 8% indica que si conoce se comunica de manera eficiente con la sociedad.

Tabla 7 ¿Considera usted que es ético dentro de su entidad donde labora?

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
No	68	40%
A veces	59	34%
Si	45	26%
TOTAL	172	100%

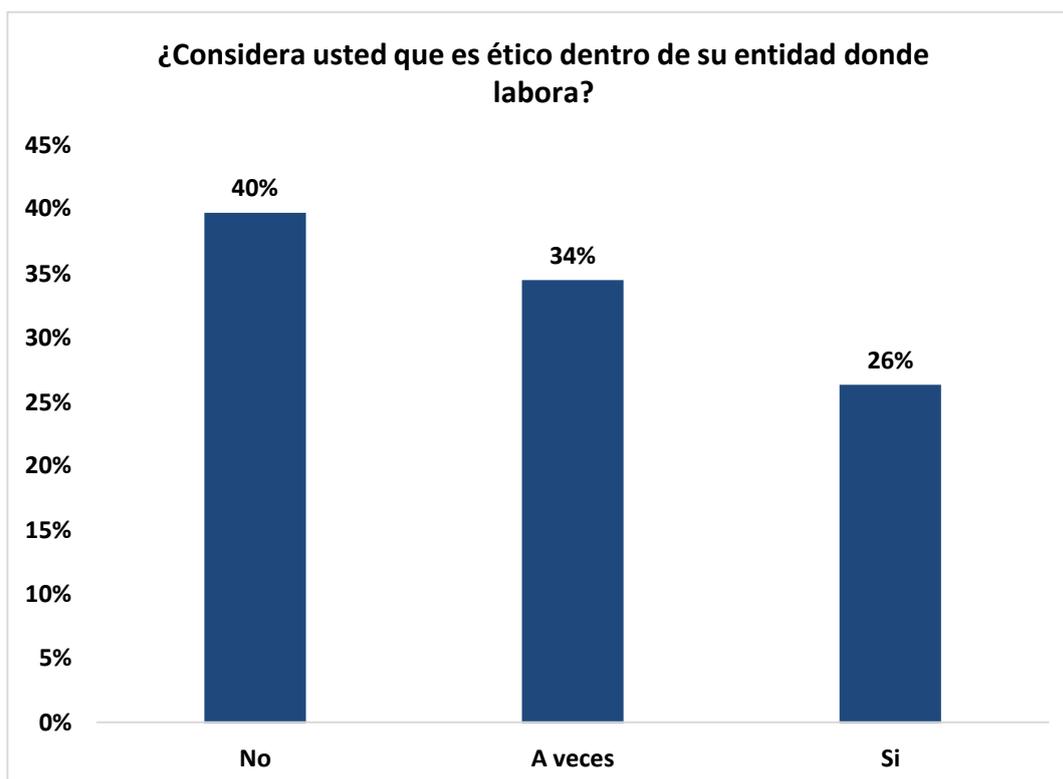


Figura 7 ¿Considera usted que es ético dentro de su entidad donde labora?

INTERPRETACIÓN: De los 172 administrativos encuestados, el 40% indica que no es ético dentro de su entidad donde labora, el 34% indica que a veces es ético dentro de su entidad donde labora y el 26% indica que si es ético dentro de su entidad donde labora.

Tabla 8 ¿Considera usted que la entidad es un excelente lugar de trabajo?

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
No	84	49%
A veces	62	36%
Si	26	15%
TOTAL	172	100%

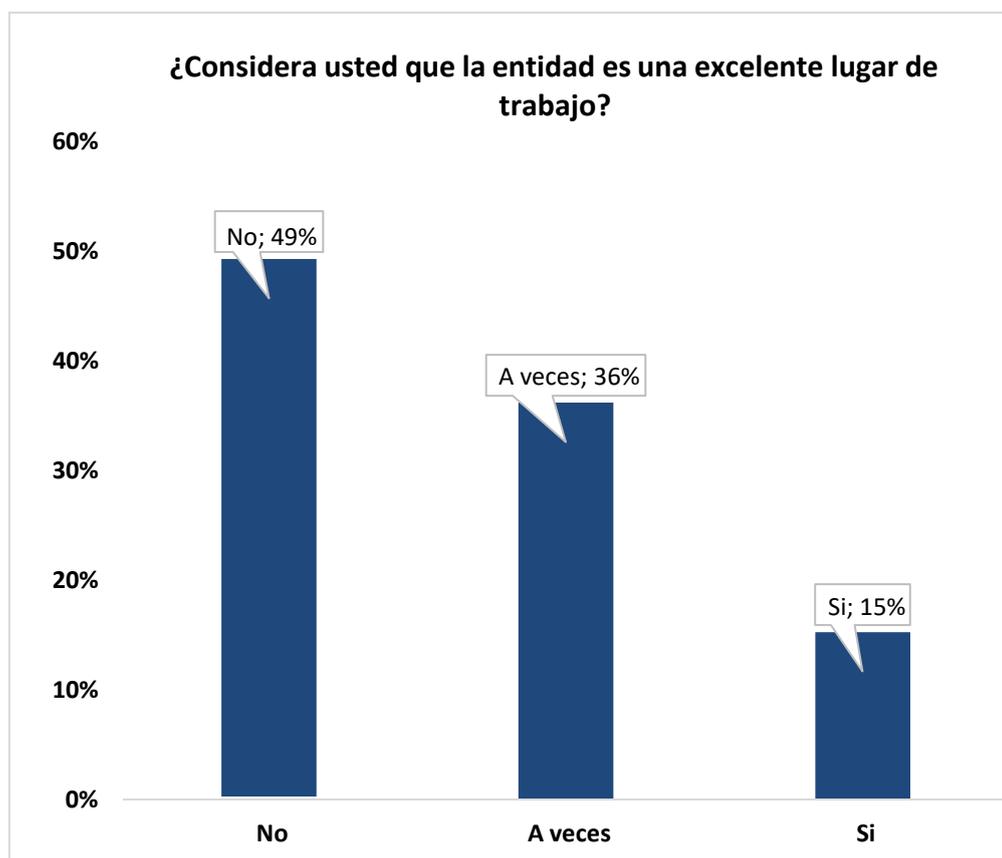


Figura 8 ¿Considera usted que la entidad es un excelente lugar de trabajo?

INTERPRETACIÓN: De los 172 administrativos encuestados, el 49% indica que su entidad no es un excelente lugar de trabajo, el 36% indica que su entidad a veces es un excelente lugar de trabajo y el 15% indica que su entidad si es un excelente lugar de trabajo.

Tabla 9 ¿Considera usted que brinda información con claridad a los usuarios?

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
No	37	22%
A veces	92	53%
Si	43	25%
TOTAL	172	100%

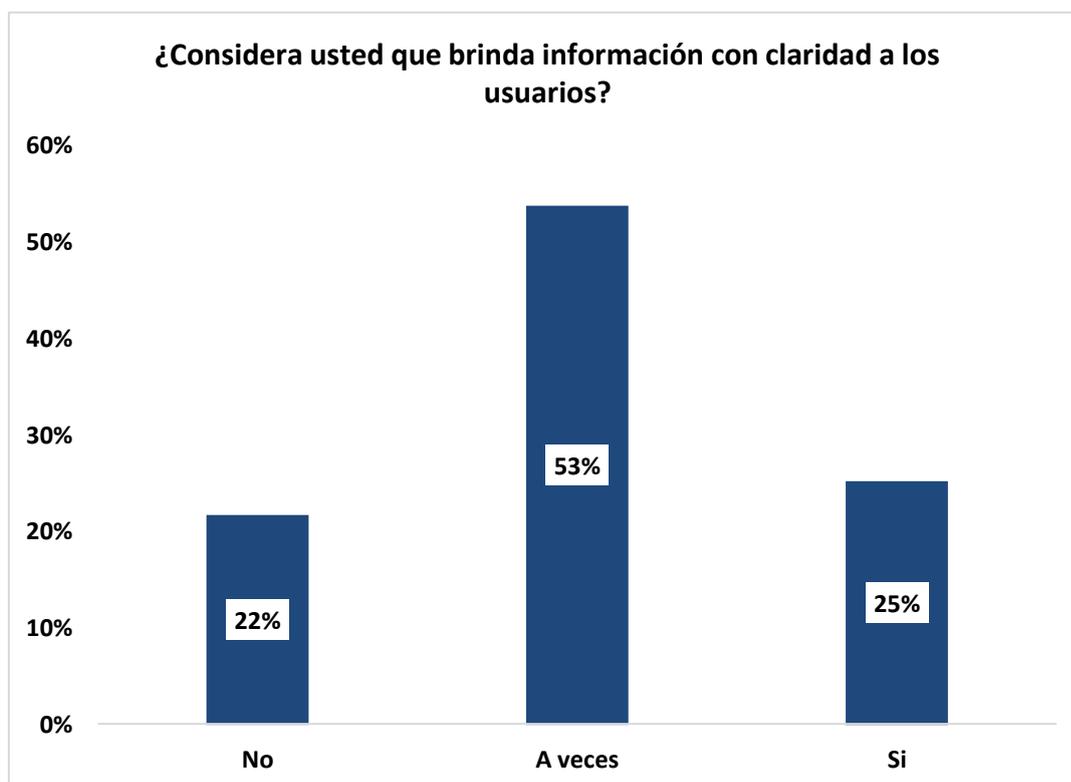


Figura 9 ¿Considera usted que brinda información con claridad a los usuarios?

INTERPRETACIÓN: De los 172 administrativos encuestados, el 22% indica que no brinda información con claridad a los usuarios, el 53% indica que a veces brinda información con claridad a los usuarios y el 25% indica que si brinda información con claridad a los usuarios.

Tabla 10 ¿Considera usted que en la entidad donde labora aplican la innovación para futuras mejoras?

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
No	120	70%
A veces	24	14%
Si	28	16%
TOTAL	172	100%

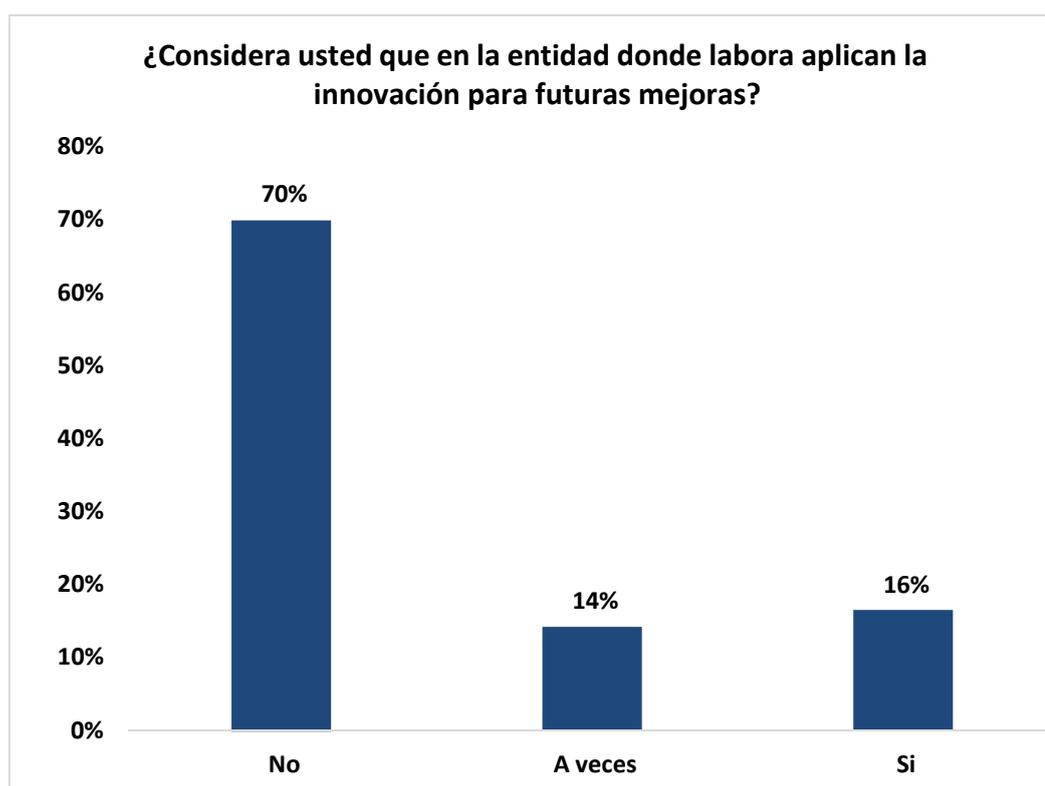


Figura 10 ¿Considera usted que en la entidad donde labora aplican la innovación para futuras mejoras?

INTERPRETACIÓN: De los 172 administrativos encuestados, el 70% indica que la entidad donde labora no aplica la innovación para futuras mejoras, el 14% indica que la entidad donde labora a veces aplica la innovación para futuras mejoras y el 16% indica que la entidad donde labora si aplican la innovación para futuras mejoras.

Tabla 11 ¿Considera usted que dentro de su entidad hacen cambios beneficiosos para los procesos?

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
No	65	38%
A veces	71	41%
Si	36	21%
TOTAL	172	100%

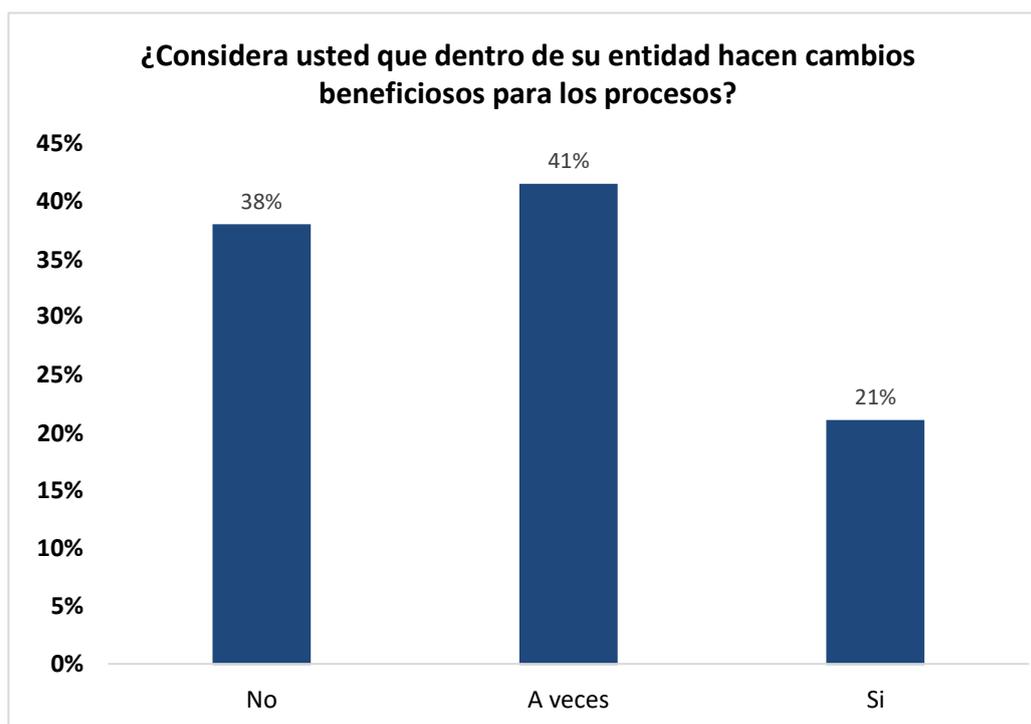


Figura 11 ¿Considera usted que dentro de su entidad hacen cambios beneficiosos para los procesos?

INTERPRETACIÓN: De los 172 administrativos encuestados, el 38% indica que en su entidad no hacen cambios beneficiosos para los procesos, el 41% indica que en su entidad a veces hacen cambios beneficiosos para los procesos y el 21% indica que en su entidad si hacen cambios beneficiosos para los procesos.

Tabla 12 ¿Considera usted que los trabajadores tienen el conocimiento necesario que requiere cada puesto?

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
No	57	33%
A veces	101	59%
Si	14	8%
TOTAL	172	100%

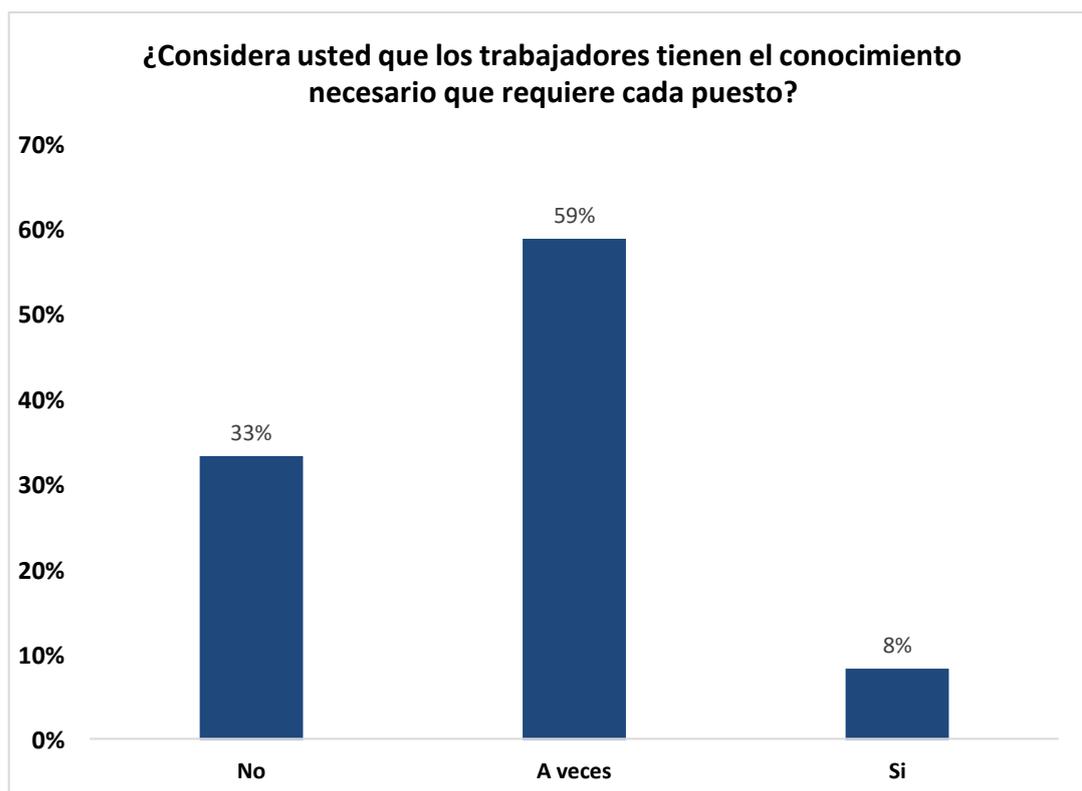


Figura 12 ¿Considera usted que los trabajadores tienen el conocimiento necesario que requiere cada puesto?

INTERPRETACIÓN: De los 172 administrativos encuestados, el 33% indica que los trabajadores no tienen el conocimiento necesario que requiere cada puesto a, el 59% indica que los trabajadores a veces tienen el conocimiento necesario que requiere cada puesto y el 8% indica que los trabajadores si tienen el conocimiento necesario que requiere cada puesto.

Tabla 13 ¿Considera usted que está cómodo en su ambiente de trabajo?

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
No	84	49%
A veces	53	31%
Si	35	20%
TOTAL	172	100%

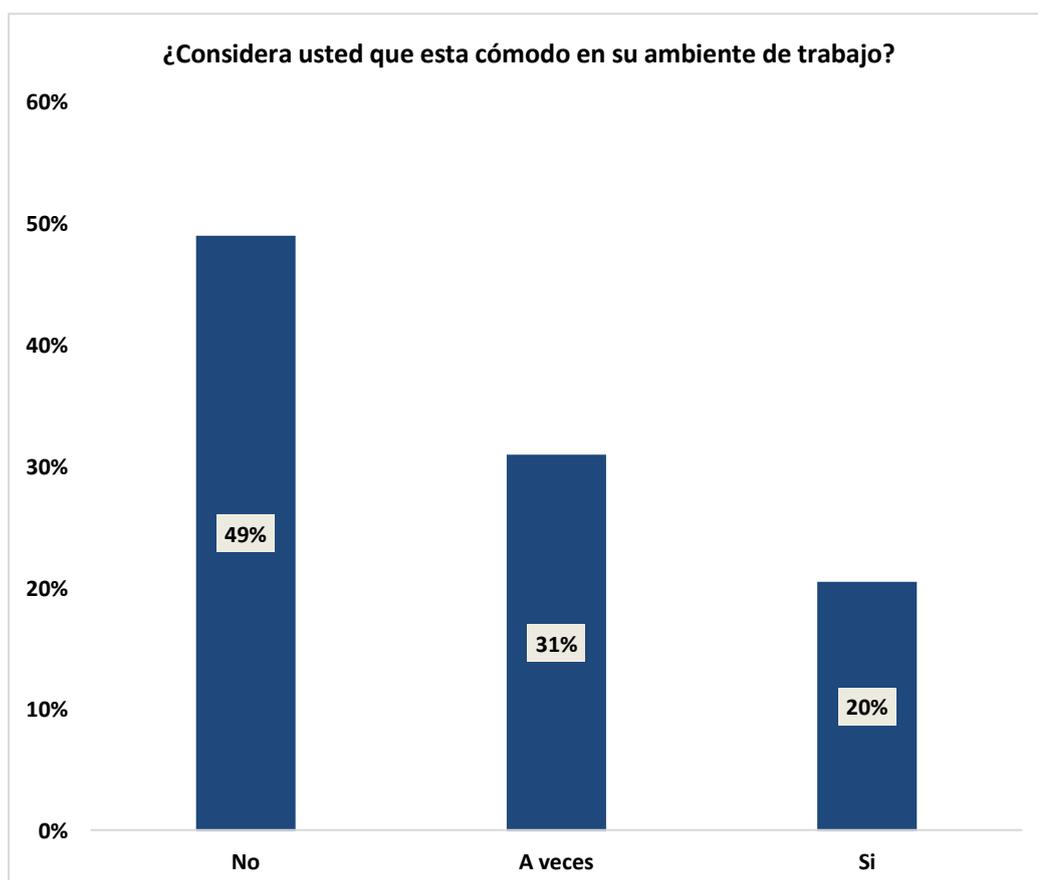


Figura 13 ¿Considera usted que está cómodo en su ambiente de trabajo?

INTERPRETACIÓN: De los 172 administrativos encuestados, el 49% indica que no esta cómodo en su ambiente de trabajo, el 31% indica que a veces esta cómodo en su ambiente de trabajo y el 20% indica que si esta cómodo en su ambiente de trabajo.

Tabla 14 ¿Considera usted que su entorno laboral le brinda la confianza y tranquilidad necesaria?

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
No	95	55%
A veces	43	25%
Si	34	20%
TOTAL	172	100%

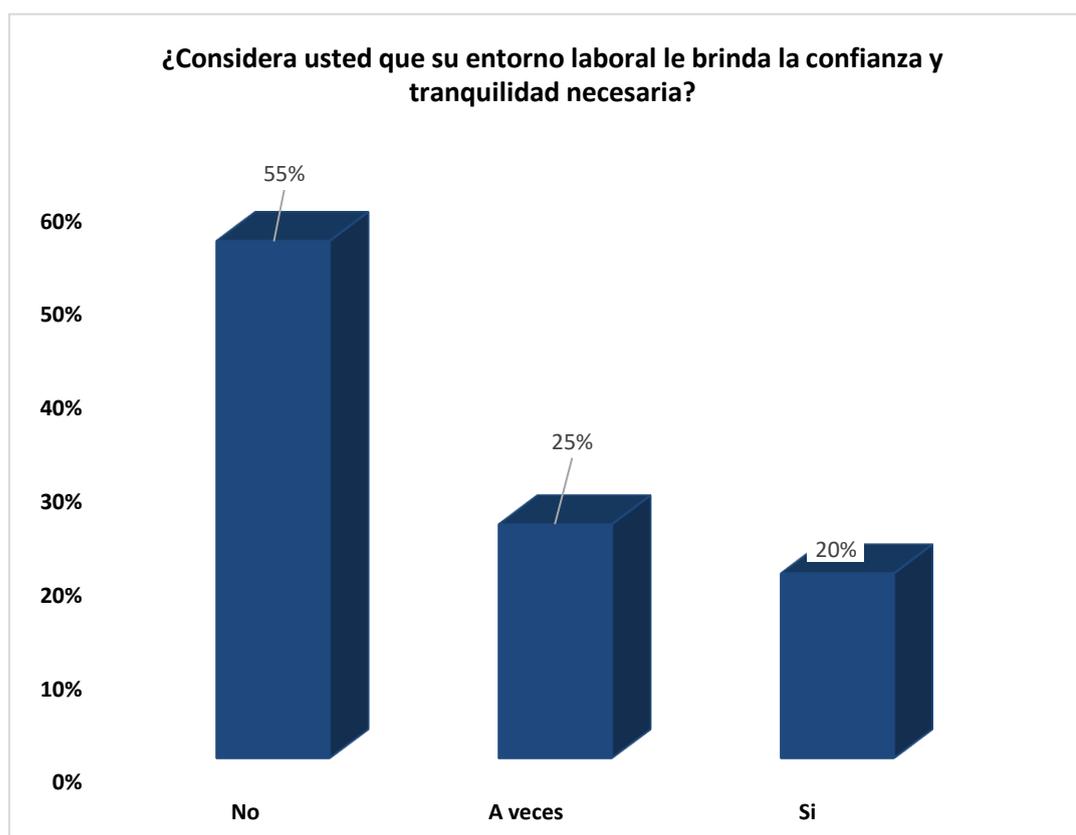


Figura 14 ¿Considera usted que su entorno laboral le brinda la confianza y tranquilidad necesaria?

INTERPRETACIÓN: De los 172 administrativos encuestados, el 55% indica que su entorno laboral no le brinda la confianza y tranquilidad necesaria, el 25% indica que su entorno laboral a veces le brinda la confianza y tranquilidad necesaria y el 20% indica que su entorno laboral si le brinda la confianza y tranquilidad necesaria.

Tabla 15 ¿Considera usted que su jefe le da órdenes en base a plazos?

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
No	94	55%
A veces	67	39%
Si	11	6%
TOTAL	172	100%

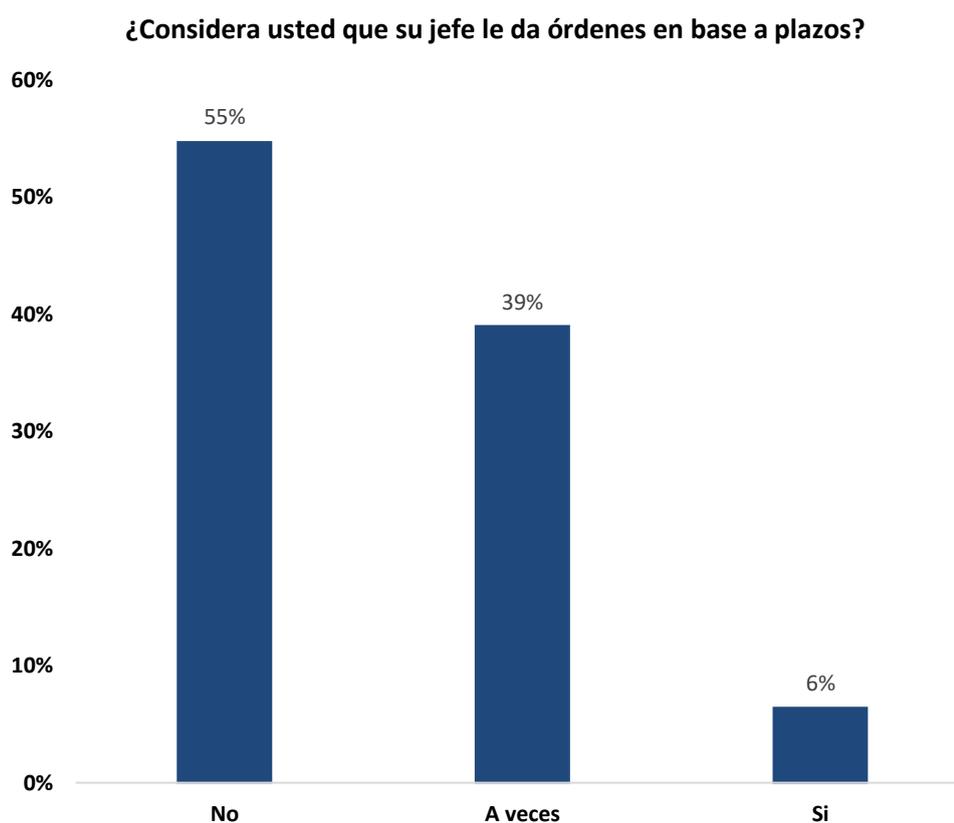


Figura 15 ¿Considera usted que su jefe le da órdenes en base a plazos?

INTERPRETACIÓN: De los 172 administrativos encuestados, el 55% indica que su jefe no le da órdenes en base a plazos, el 39% indica que su jefe a veces le da órdenes en base a plazos y el 6% indica que su jefe si le da órdenes en base a plazos.

Tabla 16 ¿Considera usted que su jefe considera sus opiniones importantes?

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
No	115	67%
A veces	42	24%
Si	15	9%
TOTAL	172	100%

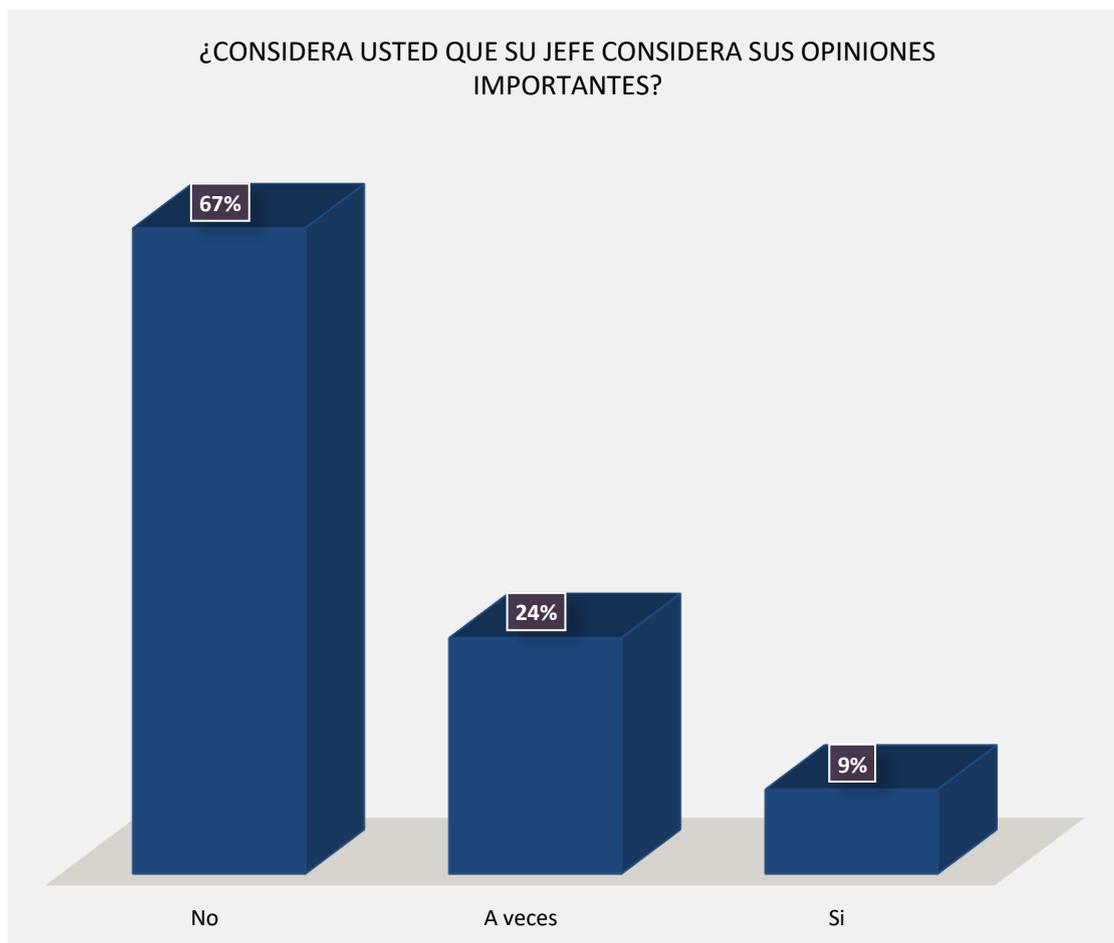


Figura 16 ¿Considera usted que su jefe considera sus opiniones importantes?

INTERPRETACIÓN: De los 172 administrativos encuestados, el 67% indica que su jefe no considera sus opiniones importantes, el 24% indica que su jefe a veces considera sus opiniones importantes y el 9% indica que su jefe si considera sus opiniones importantes.

Tabla 17 ¿Considera usted que su jefe hace lo que usted quiere dentro de la entidad?

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
No	124	72%
A veces	45	26%
Si	3	2%
TOTAL	172	100%

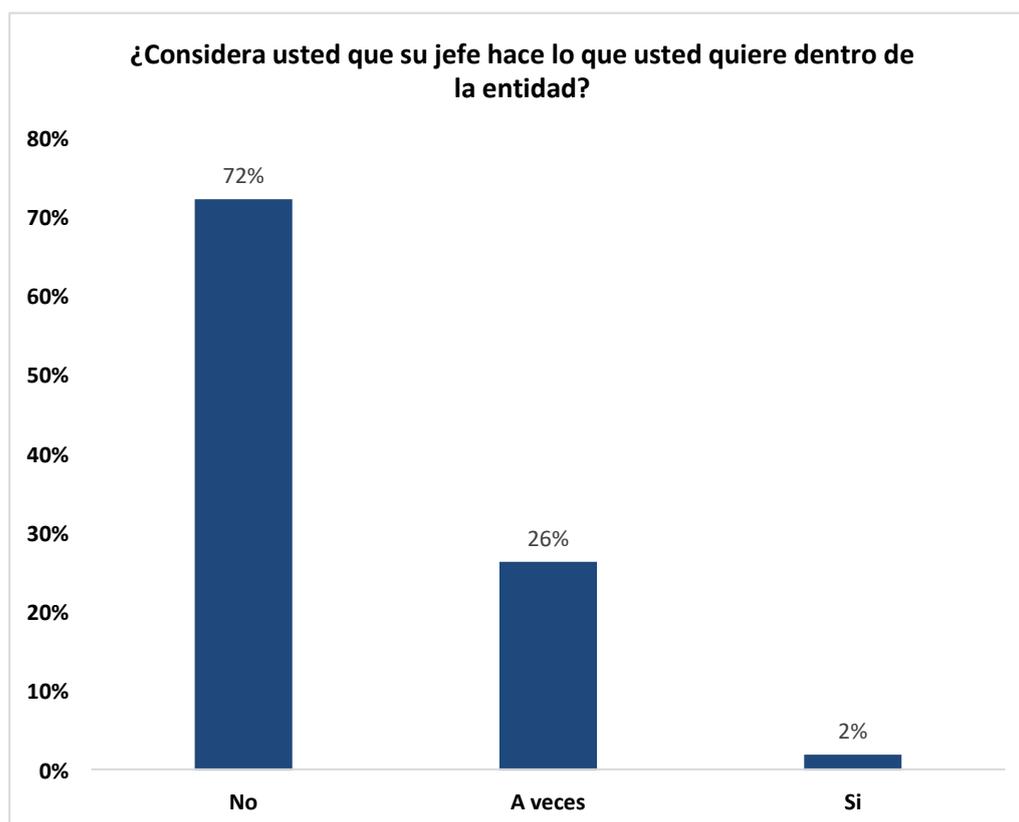


Figura 17 ¿Considera usted que su jefe hace lo que usted quiere dentro de la entidad?

INTERPRETACIÓN: De los 172 administrativos encuestados, el 72% indica que su jefe no hace lo que usted quiere dentro de la entidad, el 26% indica que su jefe a veces hace lo que usted quiere dentro de la entidad y el 2% indica que su jefe si hace lo que usted quiere dentro de la entidad.

Tabla 18 ¿Considera usted que las instalaciones físicas están en buenas condiciones para su trabajo?

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
No	67	39%
A veces	54	31%
Si	51	30%
TOTAL	172	100%

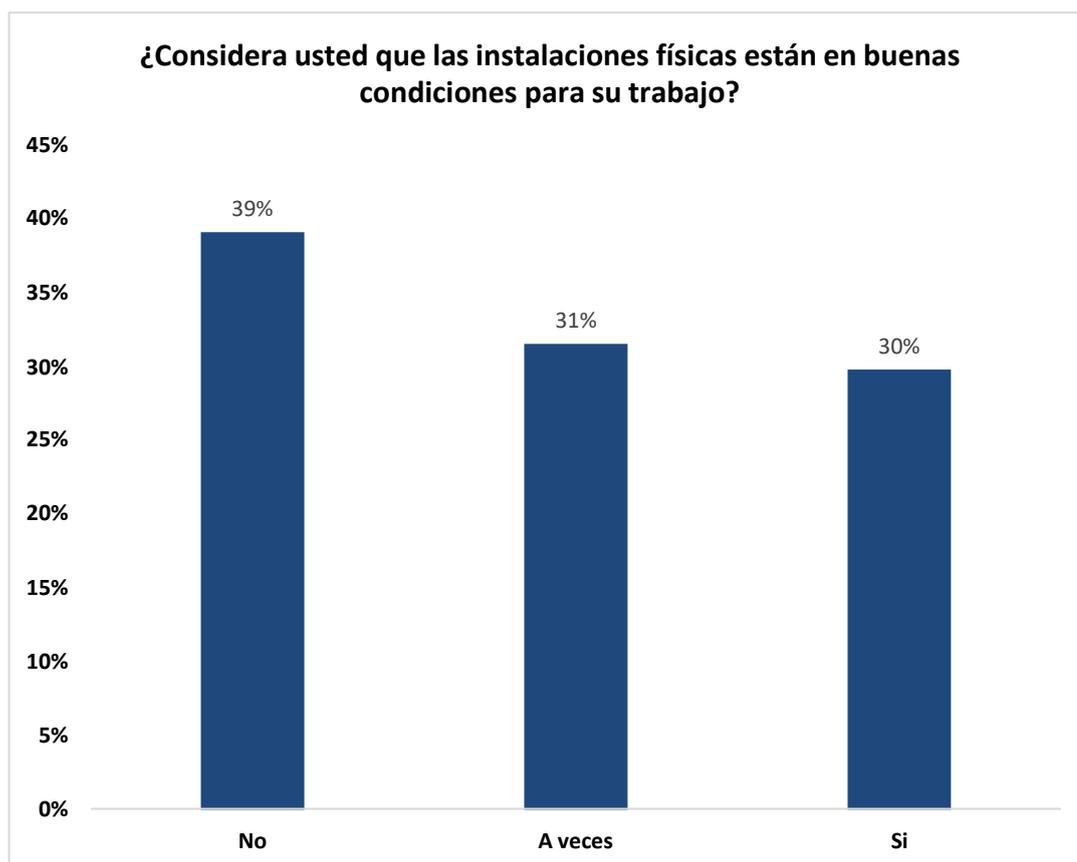


Figura 18 ¿Considera usted que las instalaciones físicas están en buenas condiciones para su trabajo?

INTERPRETACIÓN: De los 172 administrativos encuestados, el 39% indica que las instalaciones físicas no están en buenas condiciones para su trabajo, el 31% indica que las instalaciones físicas a veces están en buenas condiciones para su trabajo y el 30% indica que las instalaciones físicas si están en buenas condiciones para su trabajo.

Tabla 19 ¿Considera usted que la limpieza dentro de su trabajo es necesario para un buen rendimiento?

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
No	84	49%
A veces	57	33%
Si	31	18%
TOTAL	172	100%

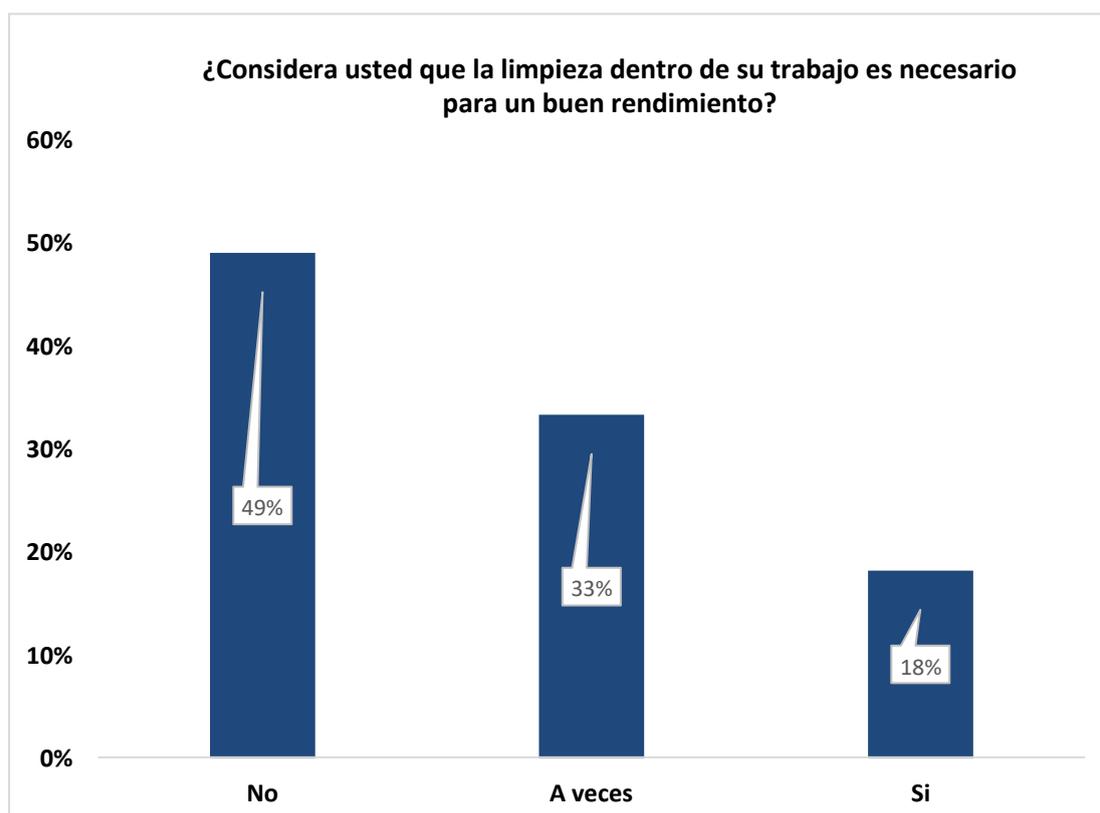


Figura 19 ¿Considera usted que la limpieza dentro de su trabajo es necesario para un buen rendimiento?

INTERPRETACIÓN: De los 172 administrativos encuestados, el 49% indica que la limpieza dentro de su trabajo no es necesario para un buen rendimiento, el 33% indica que la limpieza dentro de su trabajo a veces es necesario para un buen rendimiento y el 18% indica que la limpieza dentro de su trabajo si es necesario para un buen rendimiento.

Tabla 20 ¿Considera usted que el acondicionamiento del aire es favorable para un buen trabajo?

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
No	18	10%
A veces	56	33%
Si	98	57%
TOTAL	172	100%

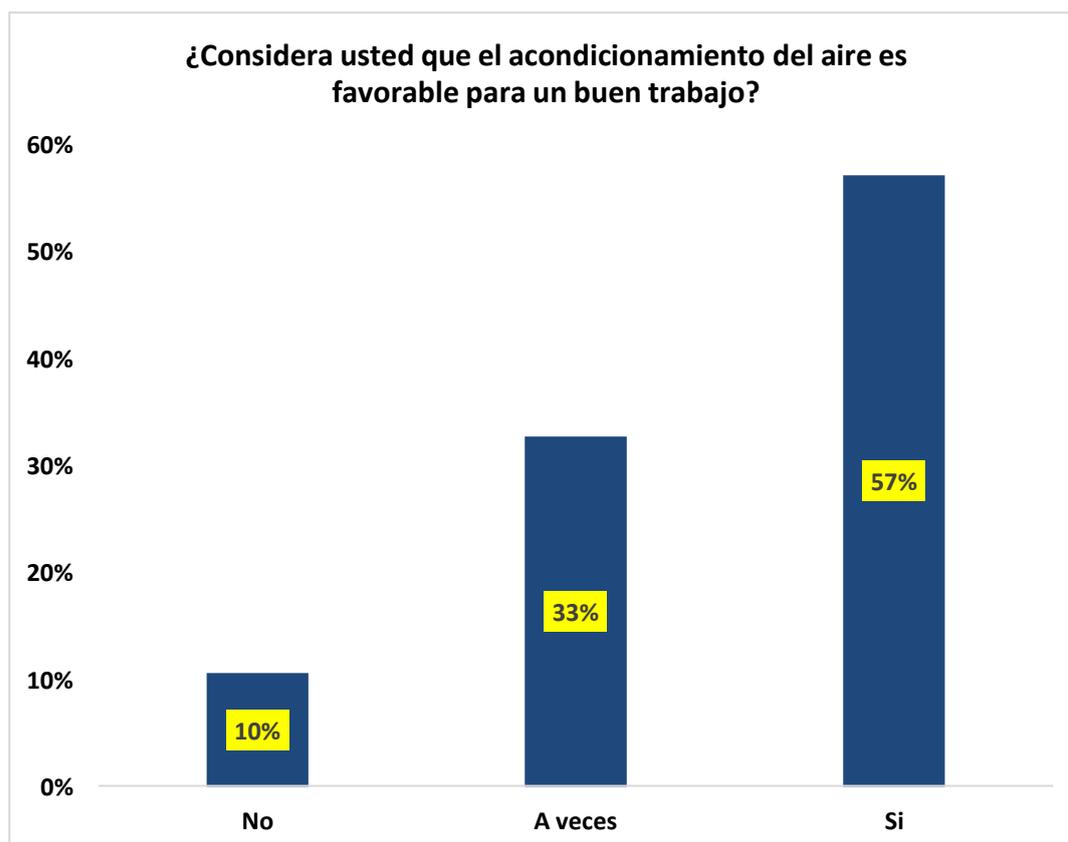


Figura 20 ¿Considera usted que el acondicionamiento del aire es favorable para un buen trabajo?

INTERPRETACIÓN: De los 172 administrativos encuestados, el 10% indica que el acondicionamiento del aire no es favorable para un buen trabajo, el 33% indica que el acondicionamiento del aire a veces es favorable para un buen trabajo y el 57% indica que el acondicionamiento del aire si es favorable para un buen trabajo.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN, CONCLUSIONES y ECOMENDACIONES

5.1. DISCUSIÓN

Los resultados de la presente investigación indican que se acepta la hipótesis “La comunicación interna se relaciona significativamente con el clima organizacional de los administrativos nombrados de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho, 2022”.

Dichos resultados tienen concordancia con el siguiente autor: Nieto (2022) en su tesis titulada “*Relación de la comunicación interna con el clima organizacional del Organismo Técnico de la Administración de los Servicios de Saneamiento durante la pandemia de 2020*”, su objetivo de investigación es Comprender la relación de la gestión de las comunicaciones internas con el clima organizacional de las agencias técnicas de administración de servicios de salud durante la pandemia de 2020, su tipo de investigación es cuantitativo, su nivel es correlacional y de corte transversal, y el diseño es no experimental, su población la conforman 250 trabajadores y su muestra 70, llegó a la siguiente conclusión: Pudimos constatar una relación positiva entre “comunicación interna y clima organizacional” dentro de la “Organización Técnica de la Administración de Servicios de Salud” durante la pandemia 2020. Esto fue validado por los resultados obtenidos en las pruebas de asociación con las variables anteriores, por lo tanto, aceptando la hipótesis general (H_i) y rechazando la hipótesis nula (p. 82).

5.2. CONCLUSIONES

Primera: Se concluye los trabajadores en su mayoría no conocen la misión y visión de la entidad donde labora teniendo como recuerdo vago muchas veces cuando un usuario les pregunta.

Segunda: los administrativos en su mayoría no brindan información correcta a los usuarios dejando en ellos ciertas dudas acerca de los tramites a realizar.

Tercera: los administrativos en su mayoría no tienen una comunicación clara y eficiente incidiendo en que no haya un buen ambiente laboral ya que no hay una buena información compartida entre ellos mismos.

Cuarta: Se concluye que a la materia de administrativos su ambiente laboral no le brinda la tranquilidad que se necesita para realizar las labores correctamente, incidiendo en su desempeño laboral ya que se torna bajo.

Quinta: Se concluye que los jefes tienen un perfil autoritario y para poder comunicarse directamente con ellos es complicado ya que se tiene que pasar por filtros que ellos mismos han creado.

5.3. RECOMENDACIONES

Primera: Se recomienda a las autoridades de la entidad a brindar charlas de concientización acerca de la importancia de que sus trabajadores conozcan la misión y visión de la entidad ya que con esto sabrán que son, a que se dedican y a donde quieren llegar.

Segunda: Se recomienda a los administrativos leer más acerca de los procedimientos administrativos para que cuando un usuario llegue se les brinde la información y anexos necesarios para que puedan realizar su trámite de manera correcta sin tantas trabas.

Tercera: Se recomienda a los jefes a realizar talleres donde la comunicación sea el punto a tratar de tal manera que entre compañeros creen lazos de amistad y compañerismo para que así estos se expresen de manera eficiente y correcta para tener una buena información además de una sola meta.

Cuarta: Se recomienda a los jefes que dentro de los ambientes de trabajo conversar con los trabajadores para brindarles un ambiente con las comodidades que ellos consideran necesarios con el único fin de buscar su comodidades y buen rendimiento de sus labores.

Quinta: Se recomienda a los trabajadores hacer sentir su pesar para que los jefes actúen en base a ello y busquen la comodidad y tranquilidad que ellos necesitan dentro de su área de trabajo.

CAPÍTULO VI

FUENTES DE INFORMACION

6.1. Fuentes Bibliográficas

Azkue, I. d. (03 de 05 de 2023). *Clima organizacional*. Obtenido de <https://humanidades.com/clima-organizacional/>

Bizneo. (2023). *7 claves para mejorar la comunicación interna de tu empresa*. Obtenido de <https://www.bizneo.com/blog/comunicacion-interna/>

Blanco, A. (2018). La comunicación interna y clima laboral en una institución educativa privada, Carapongo – 2018. *Pregrado*. Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.

Bruno, E. (20 de 10 de 2018). *¿Qué es la comunicación interna? ¿Conoce 10 estrategias para elaborar la de tu empresa!* Obtenido de <https://rockcontent.com/es/blog/comunicacion-interna/>

De la Cruz, M., & Vilca, A. (2020). Influencia de la comunicación interna en el clima organizacional de la empresa Sedalib S.A. Trujillo 2018. *Pregrado*. Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo, Perú.

EmpresaActual. (30 de 09 de 2021). *Clima organizacional. Qué es y por qué hay que tenerlo en cuenta*. Obtenido de <https://www.empresaactual.com/clima-organizacional/>

Escoto, B. (10 de 07 de 2020). *Dimensiones de la Comunicación Interna*. Obtenido de <https://www.soybrez.com/blog/dimensionesci>

- Lioo, H. (2022). clima organizacional y desempeño laboral en el contexto de la covid 19 en ña Dirección Regional de Agricultura de Lima 2022. *Pregrado*. Universidad Nacional José Faustino Sanchez Carrión, Huacho, Perú.
- Marin, L. (2019). Influencia de la comunicación interna en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Novocentro Universal SAC. sede El Tambo-Huancayo. *Pregrado*. Universidad Continental, Huancayo, Perú.
- Nieto, L. (2022). Relación de la comunicación interna con el clima organizacional del Organismo Técnico de la Administración de los Servicios de Saneamiento durante la pandemia de 2020. *Pregrado*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.
- Peralta, R. (26 de 11 de 2020). *El Clima Organizacional*. Obtenido de gestiopolis.com/el-clima-organizacional/
- Pursell, S. (14 de 12 de 2021). *Comunicación interna: estrategias, ejemplos y herramientas*. Obtenido de <https://blog.hubspot.es/marketing/comunicacion-interna-en-empresas>
- Rock, R. (10 de 05 de 2019). *Clima organizacional: ¿qué es y por qué es importante evaluarlo en las empresas?* Obtenido de <https://rockcontent.com/es/blog/que-es-clima-organizacional/>
- Silva, D. d. (05 de 08 de 2022). *Comunicación organizacional: tipos y 7 barreras para superar*. Obtenido de <https://www.zendesk.com.mx/blog/comunicacion-organizacional/>
- Velázquez, A. (2021). *La comunicación interna y su impacto organizacional para lograr resultados*. Obtenido de <https://www.questionpro.com/blog/es/comunicacion-interna-impacto->

ANEXOS

Anexo

Matriz de consistencia

TÍTULO: “Comunicación interna y clima organizacional de los administrativos nombrados de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho, 2022

Problema	Objetivo	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Metodología
<p>PROBLEMA GENERAL: ¿Cómo se relaciona la comunicación interna y el clima organizacional de los administrativos nombrados de la Universidad nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho, 2022?</p> <p>PROBLEMAS ESPECIFICOS: ¿Cómo se relaciona la efectividad y el clima organizacional de los administrativos nombrados de la Universidad nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho, 2022?</p> <p>¿Cómo se relaciona el orgullo y el clima organizacional de los administrativos nombrados de la Universidad nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho, 2022?</p> <p>¿Cómo se relaciona la identidad y el clima organizacional de los administrativos nombrados de la Universidad nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho, 2022?</p> <p>¿Cómo se relaciona el vínculo y el clima organizacional de los administrativos nombrados de la</p>	<p>OBJETIVO GENERAL: Determinar cómo se relaciona la comunicación interna y el clima organizacional de los administrativos nombrados de la Universidad nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho, 2022.</p> <p>OBJETIVOS ESPECIFICOS: Determinar cómo se relaciona la efectividad y el clima organizacional de los administrativos nombrados de la Universidad nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho, 2022.</p> <p>Determinar cómo se relaciona el orgullo y el clima organizacional de los administrativos nombrados de la Universidad nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho, 2022.</p> <p>Determinar cómo se relaciona la identidad y el clima organizacional de los administrativos nombrados de la Universidad nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho, 2022.</p> <p>Determinar cómo se relaciona el vínculo y el clima organizacional de los administrativos nombrados de la</p>	<p>HIPOTESIS GENERAL: La comunicación interna se relaciona con el clima organizacional de los administrativos nombrados de la Universidad nacional José Faustino Sánchez Carrión, 2022.</p> <p>HIPOTESIS ESPECIFICOS: La efectividad se relaciona con el clima organizacional de los administrativos nombrados de la Universidad nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho, 2022.</p> <p>El orgullo se relaciona con el clima organizacional de los administrativos nombrados de la Universidad nacional José Faustino Sánchez Carrión, 2022.</p> <p>La identidad se relaciona con el clima organizacional de los administrativos nombrados de la Universidad nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho, 2022.</p> <p>El vínculo se relaciona con el clima organizacional de los administrativos nombrados de la Universidad</p>	<p>VARIABLE X</p> <p>Comunicación Interna</p> <p>VARIABLE Y</p> <p>Clima Organizacional</p>	<p>X1= Efectividad</p> <p>X2= Orgullo</p> <p>X3= Identidad</p> <p>X4= Vinculo</p> <p>Y1= Imagen</p> <p>Y2= Liderazgo</p> <p>Y3= Condiciones de trabajo</p>	<p>NIVEL DE INVESTIGACION: correlacional</p> <p>DISEÑO DE LA INVESTIGACION No experimental</p> <p>TIPO DE INVESTIGACION Básica</p> <p>ENFOQUE DE LA INVESTIGACION: Cuantitativo</p> <p>POBLACION: 308 trabajadores</p> <p>MUESTRA: 172 trabajadores</p> <p>ESTADISTICO DE PRUEBA: Spss</p> <p>TECNICA: Encuesta</p>

Universidad nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho, 2022?	Universidad nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho, 2022.	nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho, 2022.			INSTRUMENTOS: Cuestionario 12 preguntas para medir la variable X 8 preguntas para medir la variable Y
-------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------	--	--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

ENCUESTA

A los administrativos nombrados de la Universidad Nacional
Jose Faustino Sanchez Carrion, Huacho, 2022

V1: Comunicación Interna

N°	INDICADORES	No	A veces	Si
01	¿Conoce usted la visión y misión de la entidad donde trabaja?			
02	¿Conoce usted la estrategia de la entidad donde trabaja?			
03	¿Conoce usted que el desempeño de los colaboradores de la entidad donde trabaja es buena?			
04	¿Conoce usted acerca de la posición social de su entidad?			
05	¿Considera usted que se comunica de manera eficiente con los usuarios?			
06	¿Considera usted que se comunica de manera eficiente con la sociedad?			
07	¿Considera usted que es ético dentro de su entidad donde labora?			
08	¿Considera usted que la entidad es una			

	excelente lugar de trabajo?			
09	¿Considera usted que brinda información con claridad a los usuarios?			
10	¿Considera usted que en la entidad donde labora aplican la innovación para futuras mejoras?			
11	¿Considera usted que dentro de su entidad hacen cambios beneficiosos para los procesos?			
12	¿Considera usted que los trabajadores tienen el conocimiento necesario que requiere cada puesto?			

V2: Clima Organizacional

N°	INDICADORES	No	A veces	Si
01	¿Considera usted que esta cómodo en su ambiente de trabajo?			
02	¿Considera usted que su entorno laboral le brinda la confianza y tranquilidad necesaria?			
03	¿Considera usted que su jefe le da órdenes en base a plazos?			
04	¿Considera usted que su jefe considera sus opiniones importantes?			
05	¿Considera usted que su jefe hace lo que usted quiere dentro de la entidad?			
06	¿Considera usted que las instalaciones físicas están en buenas condiciones para su trabajo?			
07	¿Considera usted que la limpieza dentro de su trabajo es necesario para un buen rendimiento?			
08	¿Considera usted que el acondicionamiento del aire es favorable para un buen trabajo?			