



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

La comunicación organizacional y la gestión administrativa en HAUG S.A,
Lurín, 2019

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciada en Administración

AUTORA:

Telma Guadalupe, Sabino Sevillano (ORCID: 0000-0002-3885-9422)

ASESOR:

Mgtr. Carlos Antonio, Casma Zárate (ORCID: 0000-0002-4489-8487)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

GESTIÓN DE ORGANIZACIONES

LIMA – PERÚ

2019

DEDICATORIA

La presente investigación está dedicada en primer lugar a Dios, luego a mis padres que siempre me motivaron y me brindaron su apoyo incondicional para seguir creciendo como persona y profesionalmente.

AGRADECIMIENTO

Agradecer a Dios quien me dio la fuerza y fortaleza para culminar con éxito la carrera universitaria, a la universidad Cesar Vallejo por formarme profesionalmente y a mi asesor el Mgtr: Casma Zarate Carlos Antonio por guiarme y orientarme para la realización del presente trabajo de investigación.

	ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS	Código : F07-PP-PR-02.02 Versión : 10 Fecha : 10-06-2019 Página : 1 de 1
---	---------------------------------------	---

El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don (ña) Sabino Sevillano Telma Guadalupe. Cuyo título es: **"LA COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL Y LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN HAUG S.A, LURIN, 2019"**

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por el estudiante, otorgándole el calificativo de:¹⁵ (número)^{@vince} (letras).

Los Olivos, 04 de Julio del 2019

.....
Dr. Víctor Demetrio Dávila Arenaza
PRESIDENTE

.....
Dr. Rosel Cesar Alva Arce
SECRETARIO

.....
Mgr. Carlos Antonio Casma Zárate
VOCAL

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable de SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	--------------------	--------	---------------------------------

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Telma Guadalupe Sabino Sevillano con DNI N° 70823981, cumpliendo con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos, de la Universidad Cesar Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales de la Escuela Profesional de Administración con la tesis titulada “La comunicación organizacional y la gestión administrativa en HAUG S.A, Lurín, 2019” declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias.
- 3) La tesis no ha sido auto plagiado; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la plagio o falsificación, asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Lima 04 de Julio del 2019.

.....

Sabino Sevillano Telma Guadalupe

ÍNDICE

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del jurado	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Índice	vi
RESUMEN	1
ABSTRACT	2
I. INTRODUCCIÓN	3
II. MÉTODO	12
2.1 Tipo y diseño de la investigación	12
2.2 Operacionalización de variables	13
2.3 Población, muestra y muestreo	16
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	16
2.5 Procedimiento	18
2.6 Método de análisis de datos	19
2.7 Aspectos Éticos	19
III. RESULTADOS	20
IV. DISCUSIÓN	32
V. CONCLUSIONES	34
VI. RECOMENDACIONES	35
REFERENCIAS	36
ANEXOS	39

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla N° 1 Operacionalización de la variable comunicación organizacional	14
Tabla N° 2 Operacionalización de la variable gestión administrativa	15
Tabla N° 3 Base de datos de la empresa	16
Tabla N° 4 Validación por expertos	17
Tabla N° 5 Parámetros de Alfa de Cronbach	18
Tabla N° 6 Estadístico del Alfa de Cronbach	18
Tabla N° 7 Frecuencia variable comunicación organizacional	20
Tabla N° 8 Frecuencia dimensión comunicación interna	20
Tabla N° 9 Frecuencia dimensión motivación del personal	21
Tabla N° 10 Frecuencia dimensión trabajo en equipo	21
Tabla N° 11 Frecuencia dimensión cultura empresarial	22
Tabla N° 12 Frecuencia variable gestión administrativa	22
Tabla N° 13 Frecuencia dimensión planificación	23
Tabla N° 14 Frecuencia dimensión organización	23
Tabla N° 15 Frecuencia dimensión dirección	24
Tabla N° 16 Frecuencia dimensión control	24
Tabla N° 17 Prueba de normalidad	25
Tabla N° 18 Valores coeficiente de Rho de Spearman	26
Tabla N° 19 Correlación comunicación organizacional y la gestión admi.	27
Tabla N° 20 Correlación comunicación interna y la gestión administrativa	28
Tabla N° 21 Correlación motivación del personal y la gestión administrativa	29
Tabla N° 22 Correlación trabajo en equipo y la gestión administrativa	30
Tabla N° 23 Correlación cultura empresarial y la gestión administrativa	31

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre la Comunicación Organizacional y la Gestión Administrativa en la empresa HAUG S.A, Lurín, 2019.

El tipo de la investigación es Aplicada, el método empleado para la investigación fue hipotético deductivo, el diseño no experimental de corte transversal, el nivel descriptivo Correlacional, el enfoque es cuantitativo, se decidió emplear la muestra censal que está conformada por 40 trabajadores del área administrativa de la empresa Haug S.A. Para la recolección de datos se utilizó la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario, bajo la escala de Likert (nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre) en nivel ordinal. Los resultados obtenidos demostraron que la Comunicación Organizacional está relacionado directamente con la Gestión Administrativa con Rho de Spearman = 0.592, sig. = 0,000<0.05 con lo cual se rechazó la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa.

Palabras claves: Comunicación Organizacional y Gestión Administrativa

ABSTRACT

The objective of this research work was to determine the relationship between Organizational Communication and Administrative Management in the company HAUG S.A, Lurin, 2019.

The type of research is Applied, the method used for the research was hypothetical deductive, the non-experimental transversal design, the descriptive correlational level, the approach is quantitative, it was decided to use the census sample that is made up of 40 workers from the area of the company Haug SA. For data collection, the survey technique was used and the questionnaire was used as an instrument, under the Likert scale (never, almost never, sometimes, almost always, always) at the ordinal level. The results obtained showed that the Organizational Communication is directly related to the Administrative Management with Spearman's $Rho = 0.592$, $sig = 0.000 < 0.05$, with which the null hypothesis was rejected and the alternative hypothesis is accepted.

Keywords: Organizational Communication and Administrative Management

I. INTRODUCCIÓN

A nivel global la comunicación ejerce un rol fundamental dentro de las organizaciones, es un elemento imprescindible para el funcionamiento de las empresas, la función que realiza esta variable es conseguir que todos los miembros de una compañía se mantengan comunicados y en coordinación, de esa manera se conseguirá que todos persigan un mismo objetivo para el beneficio de la institución.

Es importante mencionar que ante cualquier cambio que se pueda presentar en una organización, ya sea en los niveles directivos o en cualquier área de dicha entidad, es indispensable que exista la labor de un comunicador organizacional, este ayudará a los miembros de la empresa a buscar soluciones y desarrollará estrategias de comunicación para la integración y unión de su personal.

Al respecto Aular argumenta: “En las empresas se debe mantener una buena comunicación, ya que de eso dependerá el desarrollo de cada integrante y repercutirá en los resultados de la organización” (Gestiopolis, 15 de Setiembre del 2018).

Por otro lado Aular manifiesta: “Las organizaciones deben seguir los procesos de la comunicación éstas deben difundir mensajes claros y motivadores a sus empleados” (Emprendices, 22 de Agosto del 2018).

Ambas definiciones tiene en claro que establecer una adecuada comunicación organizacional en las empresas será importante, ya que por medio de este proceso los miembros estarán en constante comunicación con los diferentes niveles de la de la organización , asimismo lograrán integrarse y estarán motivados al momento de realizar las funciones que tienen en su centro laboral, otro elemento que no se puede dejar de lado es el compromiso ya que dependerá de ello que cada uno de los individuos de la empresa tengan un mismo propósito, de esa manera se logrará el objetivo deseado.

En el contexto nacional una de las empresas que aplica la comunicación organizacional es la empresa ALICORP, es una institución que fabrica y produce productos de consumo masivo , esta organización ha conseguido mantenerse y lograr el liderazgo en su rubro a pesar de enfrentarse con fuertes competencias.

El factor determinante que se aplicó en la empresa ALICORP es el compromiso de los trabajadores y que cada uno de ellos están orientados a ser mejores día a día, además de compartir sus ideas y objetivos que se diferencien de su competencia, otro componente

fundamental para esta empresa es el trabajo en equipo, es por ello el lema que los identifica es “Si se organizan para lograr un objetivo en común, no solo crece la Organización sino crecen todos”.

Para la investigación se decidió tomar como objeto de estudio a la empresa HAUG S.A, se está encuentra en Lurín , la organización se dedica a la fabricación y producción metálica e instalaciones en el Perú. Es una empresa líder que realiza obras de ingeniería, montajes y construcción metálica.

El problema que posee la empresa HAUG S.A dentro del área administrativa, es la falta de comunicación, es por ello que los trabajadores se sienten desmotivados al realizar sus funciones, otro elemento que causa una deficiencia dentro de la empresa es la falta de integración y el trabajo en equipo, es por ello que cada quien piensa de manera personal y no se observa la unión en el grupo.

Por medio de la investigación se logrará identificar los puntos débiles que existen en la empresa HAUG S.A para luego implementar estrategias y tomar las decisiones asertivas para la mejora de la empresa.

Vásquez (2015) tuvo como objetivo en su tesis determinar si existe relación entre la comunicación y la satisfacción laboral. El tipo de la investigación fue cuantitativa, nivel descriptivo Correlacional con un diseño no experimental-trasversal. La metodología estadística fue la correlación de Pearson. Se concluyó que existe relación significativa entre ambas variables, teniendo como resultado del coeficiente de correlación 0.801.

Párraga (2015) tuvo como objetivo en su tesis determinar la relación de la gestión comunicación y el clima organizacional. El tipo de estudio de la investigación fue cuantitativa, nivel descriptivo Correlacional con un diseño no experimental-trasversal. La metodología estadística fue la correlación de Rho de Spearman. Se concluyó que existe una relación directa entre la gestión de la comunicación y el clima organizacional teniendo como resultado del coeficiente de correlación 0.852.

Trujillo (2018) tuvo como objetivo en su tesis establecer la relación entre la motivación laboral y la gestión administrativa. El tipo de la investigación fue cuantitativa, nivel descriptivo Correlacional, el método hipotético deductivo y el diseño es no experimental-transversal. La metodología estadística fue la correlación de Rho de Spearman. Se

concluyó que existe relación entre la motivación laboral y la gestión administrativa, teniendo como resultado del coeficiente de correlación 0.921.

Matamorros y Ñahuimcopa (2018) tuvo como objetivo en su tesis establecer si existe relación entre el trabajo en equipo y clima laboral. El tipo de la investigación fue cuantitativa, nivel descriptivo Correlacional con un diseño no experimental-trasversal, el método hipotético deductivo. La metodología estadística fue la correlación de Pearson. Se concluyó que existe relación positiva entre el trabajo en equipo y el clima laboral, , teniendo como resultado del coeficiente de correlación 0.772.

Córdova (2017) tuvo como objetivo en su tesis identificar si existe relación entre la Gestión Administrativa y la Comunicación Interna. El tipo de la investigación fue cuantitativa, nivel descriptivo Correlacional con un diseño no experimental-trasversal, el método hipotético deductivo. La metodología estadística fue la correlación de Rho de Spearman. Se concluyó que existe relación entre la Gestión Administrativa y la Comunicación Interna, teniendo como resultado del coeficiente de correlación 0.739.

Pinto (2017) tuvo como objetivo en su tesis determinar si existe relación entre la gestión administrativa y la cultura organizacional. El tipo de la investigación fue cuantitativa, nivel descriptivo Correlacional con un diseño no experimental-trasversal, el método hipotético deductivo. La metodología estadística fue la correlación de Rho de Spearman. Para la metodología estadística se utilizó la prueba de hipótesis no paramétrica Rho de Spearman. Se concluyó que existe relación entre la gestión administrativa y la motivación laboral, teniendo como resultado del coeficiente de correlación 0.499.

Ramos (2016) tuvo como objetivo en su tesis determinar si existe relación entre la comunicación organizacional y la gestión administrativa. El tipo de la investigación fue cuantitativa, nivel descriptivo Correlacional con un diseño no experimental-trasversal, el método hipotético deductivo. La metodología estadística fue la correlación de Rho de Spearman. Se concluyó que existe relación entre la comunicación organizacional y la gestión administrativa, teniendo como resultado del coeficiente de correlación 0.716.

Teoría de las Relaciones Humanas por Blanch, Gala y Artiles (2003) “Es aquella que está conformada por el diálogo, transmitir mensajes claros a los colaboradores, por otra parte será importante el trabajo en equipo en donde todos se involucren y se asocien para lograr el mismo objetivo” (p.181).

Teoría de la administración participativa por Álvarez (1998) “Likert está convencido de que un administrador eficaz está altamente orientado hacia los colaboradores, emplea la comunicación para lograr óptimos resultados mediante la unión de los miembros de la organización” (p.189).

Teoría Clásica de la Administración por Hurtado (2008) “Fayol considera que el obrero y el gerente son elementos indispensable dentro de una organización, ya que crean una unión laboral y espíritu de equipo” (p.74).

Teoría del Desarrollo Organizacional por Gómez (2018) “Es una estrategia gerencial que requiere de la presencia de un líder dentro de una organización, él buscara integrar a todos los individuos, de esa manera obtengan buenos resultados, tengan mayor productividad, eficacia, eficiencia y competitividad.”(p.18).

Variable 1: Comunicación Organizacional

Montaño sostiene al respecto:

Dentro de las organizaciones, las comunicaciones han de ser un hecho global, ya que requiere de una coordinación total entre los individuos de la institución [...].Se entiende que la comunicación es un arma estratégica de las empresas y ha de cumplir ciertas premisas, como son: la comunicación interna, motivación del personal, cultura empresarial y el trabajo en equipo (2018, p. 57).

Para Boland, Carro, Stancatti, Gismano y Banchieri (2007) “En la comunicación circulan distintas direcciones, dentro de ellos se encuentra la comunicación formal que está comunicada mediante tres formas, la comunicación vertical, diagonal y horizontal” (p.86).

Por otro lado Castro (2008) ”La comunicación y la relación entre los trabajadores, jefes y todos los miembros de la institución debe ser siempre fluida ” (p.15).

Dimensión: Comunicación Interna

Según la Editorial Vértice (2008) “Lo conforman los miembros que están relacionados directamente a la organización es decir lo integran los, los directivos, jefes, empleados, accionistas, etc...” (p.6).

Directivos

Según Montaner (2001) “Los directivos son los que se encargan de planificar, organizar, dirigir y controlar la organización, el objetivo principal es alcanzar las metas propuestas por la institución” (p.31).

Empleados

Según Villasmil y Carballo (1999) “Son aquellos que desarrollan o realizan un trabajo, por el cual se recibe un salario, esto puede ser se bajo mandato de un jefe o de forma independiente” (p.53).

Dimensión: Motivación del personal

Para Fernández, Diez de Castro, Sanmartín y Pérez argumentan (2003) “Es la conducta que tiene el trabajador al realizar una determinada actividad” (p.119).

Expectativa

Según Valera (2006) “Es la perspectiva o el deseo que tiene la persona para alcanzar algo en particular, esto se dará mediante el esfuerzo entregado” (p.32).

Aspiraciones personales

Según Bermúdez, Pérez, Ruiz, SanJuan y Rueda (2013) “Son aquellas conformadas por las metas individuales que tiene cada persona para alcanzar sus objetivos” (p.112)

Dimensión: Trabajo en equipo

La Editorial Vértice sustenta (2008) “Es un grupo de individuos que tienen roles, se organizan y se adaptan para la realización de una determinada labor, mediante el trabajo en equipo se logra alcanzarlos objetivos grupales que tiene la organización” (p.6).

Asignación de roles

Según Rodríguez y Martínez (2006) “Dentro de un equipo de trabajo se deben asignar roles con el fin de ordenar y organizar la ejecución de proyecto” (p.62).

Adaptación

Según Mondy y Noe (2005) “Se refiere a la adaptación que tiene el empleado en un lugar de trabajo ante los cambios que pueden suceder dentro de su organización, si (p.182).

Dimensión: Cultura empresarial

Según Arechavala (2014) “Lo conforma los valores, hábitos y comportamientos que establece la identidad de la empresa” (párr. 4).

Identidad

Según Jiménez y Rodríguez (2007) “Es aquella que adopta el individuo dentro de la organización, establece la forma de actuar y la manera de ser de cada uno” (p.21).

Valores

Según La Editorial Vértice (2004) “Se entiende por valores de la empresa al conjunto de creencias compartidas acerca de cómo deben ser las cosas en la organización y como se debe actuar” (p.44).

Variable 2: Gestión Administrativa

Según Hurtado (2008) “En la administración existen cuatro componentes trascendentales que se define como proceso administrativo y que están ligadas a la gestión administrativa estas son: planificación, organización, dirección y control” (p.46).

Para Caldas, Carrión y Heras (2017) “En una institución la gestión administrativa es aquella que logra de manera eficiente y eficaz los resultados “(p.242).

Por otro lado Anzola (2002) “Es una actividad medular dentro de una institución siempre y cuando exista una disciplina en todos los integrantes esto implica el cumplimiento de los deberes en plazos establecidos y cuando se unan los esfuerzos para alcanzar los objetivos” (p.70).

Dimensión: Planificación

Según Lepiz (2003) “Es el conjunto de métodos, técnicas y conocimientos que pone en marcha la institución” (p.153).

Misión

Según Carrión (2007) “Es el propósito de la organización, debe comunicar porque es única y debe formar parte de la existencia de valores y creencias de la organización” (p.54).

Visión

Según Manrique, Madroñero, Morales y Soler (2008) “Es aquello en lo que se quiere convertir la empresa, a donde se quiere dirigir a largo plazo” (p.93).

Objetivos

Según Martínez y Milla (2005) “Son aquellos que toda organización debe tener de forma clara, ya que mediante ellos se centraran los esfuerzos de cada colaborador hacia fines de la entidad” (p.20).

Dimensión: Organización

Según Luna (2015) “Es el medio por el cual se puede definir la estructura más correcta para alcanzar las metas y objetivos de cualquier organización” (p. 76).

Estructura de la Organización

Según Ramos, López, Pena y Carreño (2003) “La estructura de la empresa, establece una jerarquía y la forma en la que se relacionan las personas y unidades que la componen” (p.53).

Departamentalización

Según Cipriano (2014) “Es la división y separación de las puestos y funciones en áreas determinadas” (p.76).

Dimensión: Dirección

Blandez (2014): “Es aquella que conduce, dirige y motiva a los miembros de la institución para obtener óptimos resultados y es aquel que busca estrategias para eliminar los conflictos y de esa manera tomar buenas decisiones”(p.44).

Liderazgo

Según Agüera (2004) “Es el medio en la cual se dirige, orienta y guía a los integrantes de un equipo para conducirlos hacia el éxito y puedan alcanzar los objetivos y metas organizacionales” (p.24).

Toma de decisiones

Según Palomo (2008) “Se deberá elegir distintas opciones u alternativas, de manera que se seleccione la mejor propuesta para el beneficio de la organización” (p.206).

Motivación

Según Porret (2010) “Es aquel impulso que tiene la conducta de un individuo , en el trabajo se puede se definir como el deseo de la persona al efectuar un trabajo de manera óptima” (p.86).

Dimensión: Control

Según Hernández (2011) “Partiendo que la organización ya está en marcha, no basta con dirigir bien los procesos sino, asegurarse y monitorear que todo se esté cumpliendo en el momento idóneo, es necesario realizar una evaluación para constatar lo logrado con lo planeado” (p.75).

Monitoreo

Según Stoner, Freeman y Gilbert (1996) “Controla la eficacia de sus actividades, y es útil para adoptar medidas de corrección en la institución” (p.610).

Evaluación

Según Alles (2006) “Es una elemento útil que ayuda a supervisar y controlar la actividades y productividad de los miembros de la empresa ” (p.27).

Problema General

¿Cómo se relaciona la Comunicación Organizacional y la Gestión Administrativa en la empresa Haug S.A, Lurín, 2019?

Problema Específico

¿Qué relación existe entre la Comunicación Interna y la Gestión Administrativa en Haug S.A, Lurín, 2019?

¿Qué relación existe entre la Motivación del Personal y la Gestión Administrativa en Haug S.A, Lurín, 2019?

¿Qué relación existe entre el Trabajo en Equipo y la Gestión Administrativa en Haug S.A, Lurín, 2019?

¿Qué relación existe entre la Cultura Empresarial y la Gestión Administrativa en Haug S.A, Lurín, 2019?

Justificación teórica

La investigación tiene como propósito identificar la relación que existe entre la comunicación organizacional y la gestión administrativa. Según diversos autores se puede afirmar que la comunicación organizacional es importante en una empresa, ya que requiere que todos los individuos de una institución se encuentren conectados y persigan los

mismos objetivos para el beneficio de la institución. Asimismo se tendrá que comprobar el cumplimiento de la gestión administrativa, al respecto diferentes autores argumentan que existen cuatro elementos fundamentales para la realización de cada uno de estos procesos de manera correcta y eficiente.

Justificación práctica

La investigación presentada importante, ya que permitirá a la empresa HAUG S.A identificar las deficiencias que existen dentro de la institución y mediante los resultados recopilados, se dará conocimiento al encargado de dicha empresa, de esa manera se tratara de mejorar la comunicación y la gestión administrativa dentro de la compañía.

Justificación metodológica

El tipo de estudio es Aplicada. Al respecto Elizondo (2002) “Se centra en verificar cada uno de los resultados para luego ser usados en la comunidad” (p.22).

El diseño es no experimental de corte transversal. Al respecto Hernández, Fernández y Baptista (2006) definieron que “Es aquel que no se manipula ninguna de las variables solo se trabaja en su contexto normal” (p.208).

Hipótesis general

Existe relación positiva entre la Comunicación Organizacional y la Gestión Administrativa en Haug S.A, Lurín, 2019.

Hipótesis específicas

Existe relación positiva entre la Comunicación Interna y la Gestión Administrativa en Haug S.A, Lurín, 2019.

Existe relación positiva entre la Motivación del personal y la Gestión Administrativa en Haug S.A, Lurín, 2019.

Existe relación positiva entre el trabajo en equipo y la Gestión Administrativa en Haug S.A, Lurín, 2019.

Existe relación positiva entre la Cultura Empresarial y la Gestión Administrativa en Haug S.A, Lurín, 2019.

Objetivo general:

Determinar la relación entre la Comunicación Organizacional y la Gestión Administrativa en Haug S.A, Lurín, 2019.

Objetivos específicos

Determinar la relación entre la Comunicación Interna y la Gestión Administrativa en Haug S.A, Lurín, 2019.

Determinar la relación entre la Motivación de Personal y la Gestión Administrativa en Haug S.A, Lurín, 2019.

Determinar la relación entre el Trabajo en Equipo y la Gestión Administrativa en Haug S.A, Lurín, 2019.

Determinar la relación entre la Cultura Empresarial y la Gestión Administrativa en Haug S.A, Lurín, 2019.

II. MÉTODO

2.1 Tipo y diseño de la investigación

Para esta investigación el enfoque fue Cuantitativo. Al respecto Bernal (2006) “Mediante el este enfoque se logrará estudiar la problemática de la investigación, luego se permitirá” Se fundamenta en la medición de las características de los fenómenos sociales, lo cual supone derivar del marco conceptual, pertinente al problema analizado, una serie de postulados, que expresen relaciones entre las variables estudiadas de forma deductiva” (p.57).

Diseño de la investigación

El diseño de la investigación ha sido no experimental de corte transversal. Al respecto Hernández, Fernández y Baptista (2006) definieron que “Es aquel que no se manipula ninguna de las variables solo se trabaja en su contexto normal” (p.208).

Dentro del diseño no experimental existe la clasificación de investigación transeccional y longitudinal. Al respecto Hernández, Fernández, y Baptista (2006) sustentaron que “La investigación transversal es recabar información en un solo momento” (p. 208).

Tipo de estudio

El tipo de estudio fue Aplicada. Al respecto Elizondo (2002) “Se centra en verificar cada uno de los resultados para luego ser usados en la comunidad” (p.22).

Nivel

El nivel de investigación ha sido descriptivo Correlacional. Al respecto Bernal (2006) “La finalidad es establecer la correlación que existen entre ambas variables” (p.113).

Método

Se utilizó el método Hipotético-deductivo. De acuerdo a Bernal (2006) “El método busca confrontar las hipótesis establecidas para derivar de ellas conclusiones, que deberán enfrentarse con los sucesos” (p. 56).

2.2. Variable y Operacionalización

Variable 1: Comunicación Organizacional

Montaño sostiene al respecto:

Dentro de las organizaciones, las comunicaciones han de ser un hecho global, ya que requiere de una coordinación total entre los individuos de la institución [...]. Se entiende que la comunicación es un arma estratégica de las empresas y ha de cumplir ciertas premisas, como son: la comunicación interna, motivación del personal, cultura empresarial y el trabajo en equipo (2018, p. 57).

Variable 2: Gestión Administrativa

Según Hurtado (2008) definió que “En la administración existen cuatro componentes trascendentales que se define como proceso administrativo y que están ligadas a la gestión administrativa estas son: planificación, organización, dirección y control” (p.46).

TABLA N° 1 MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL

VARIABLE 1	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA
Comunicación Organizacional	Según Montaña: Dentro de las organizaciones, la comunicación ha de ser un hecho global, ya que requiere de una coordinación total entre los miembros de la organización [...]. De este modo se entiende que la comunicación es un arma estratégica de las empresas y ha de cumplir ciertas premisas, como son: la comunicación interna, motivación del personal, cultura empresarial, trabajo en equipo y la resolución de conflictos (2018, p. 57).	La variable comunicación organizacional se consiguió mediante los datos obtenidos por el instrumento del cuestionario, técnica de la encuesta y se mide con el SPSS.	Comunicación Interna	Directivos	1	Ordinal (Likert) 5= Siempre 4= Casi siempre 3= A veces 2= Casi nunca 1= Nunca
				Empleados	2	
			Motivación del Personal	Expectativas	3	
				Aspiraciones personales	4	
			Trabajo en equipo	Asignación de roles	5	
				Adaptación	6	
			Cultura Empresarial	Identidad	7	
				Valores	8	

Fuente: Elaboración propia.

TABLA N°2 MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE GESTIÓN ADMINISTRATIVA

VARIABLE 2	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA
Gestión Administrativa	Según Hurtado (2008) definió que “En la administración existen cuatro componentes trascendentales que se define como proceso administrativo y que están ligadas a la gestión administrativa estas son: planificación, organización, dirección y control” (p.46).	La variable gestión administrativa se Consiguió mediante los datos obtenidos por el instrumento del cuestionario, técnica de la encuesta y se mide con el SPSS.	Planificación	Misión	1	Ordinal (Likert) 5= Siempre 4= Casi siempre 3= A veces 2= Casi nunca 1= Nunca
				Visión	2	
				Objetivos	3	
			Organización	Estructura de la Organización	4	
				Departamentalización	5	
			Dirección	Liderazgo	6	
				Toma de Decisiones	7	
				Motivación	8	
			Control	Monitoreo	9	
				Evaluación	10	

Fuente: Elaboración propia.

2.3 Población, muestra y muestreo

Población

La investigación se desarrolló en la empresa HAUG S.A ubicada en el distrito de Lurín, los miembros que conforman la población fueron un total de 40 trabajadores de ambos de ambos sexos que realizan sus funciones en el área administrativa (ver anexo 04).

Según Gómez (2006) “Es aquella que conforma el total del objeto de estudio, ya sean personas, comunidades etc., tienen ciertas características comunes a la investigación” (p.109).

El marco muestral fue extraído de la base de datos de la empresa:

Muestra

Para el trabajo de investigación se aplicó la muestra censal, ya que se consideró el total de los miembros de la población. Por lo tanto Tamayo y Tamayo (2001) “Sugiere llamar muestra censal, a la totalidad del personal inscrito al estudio” (p.158).

La investigación lo conforma 40 colaboradores de la empresa Haug S.A.

TABLA N° 3

El marco Muestral fue extraído de la base de datos de la empresa:

Institución	Población	Muestra
Trabajadores de la empresa HAUG S.A	40	40
Total	40	40

Nota: Tomada del Área de Administración de la empresa HAUG S.A

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de dato, validez y confiabilidad

La encuesta

Para la recolección de información se empleó la encuesta, es aquella que recopila los datos sin alterar el contexto. Por otro lado dentro de la técnica, se decidió utilizar el método de la escala de Likert.

Según Grande y Abascal (2005) “Es un método de recolección de información basado en el cuestionario que está construido por preguntas objetivas y coherentes” (p.14).

El cuestionario

Para la investigación el instrumento que se utilizó es el cuestionario. Según García (2002) “Es el instrumento donde se encuentran las preguntas, estas deben ser claras y coherentes, de tal forma que el encuestado puede comprenderlo” (p.29).

Validez

El instrumento de validación fue sometido a juicio de 4 expertos que pertenecen a la línea de investigación. Según Salkind (1999) “Es la prueba o instrumento que determina si el cuestionario es apto para medir las variables de la investigación” (p.125).

TABLA N° 4:

N°	Experto	Confiabilidad
Dr. Costilla Castillo Pedro	Metodólogo	Aplicable
Dr. Carranza Estela Teodoro	Temático	Aplicable
Dr. Velásquez Espinoza Juan M.	Metodólogo	Aplicable

Fuente: Elaboración propia.

Confiabilidad

Se determinó la confiabilidad del instrumento, para demostrar el nivel de fiabilidad mediante el método estadístico Alfa de Cronbach. Para Naghi (2000) “Hace referencia a la medición de los métodos utilizados de forma exacta y precisa” (p.227).

Por otro lado Stracuzzi y Pestana (2012) manifestaron que “Es una técnica que se encarga de la medición de confiabilidad, basados en las preguntas estipuladas por el investigador, con el finalidad de estimar la relación que existe entre las variables” (p.169).

TABLA N° 5: Parámetros del Alfa de Cronbach

Rango	Confiabilidad
0.81-1	Muy alta
0.61-0.8	Alta
0.41-0.60	Medio
0.21-0.40	Baja
0-0.20	Muy baja

Fuente: Stracuzzi y Pestana, 2012.p169

2.5 Procedimiento

Mediante el método estadístico SPSS en donde se calculó la fiabilidad de la investigación, el coeficiente de cronbach maneja un coeficiente de valores entre 0 y 1, en donde 0 no tiene grado de confiabilidad y 1 es altamente confiable.

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	10	100,0
a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.			

TABLA N° 6: Estadística de Fiabilidad

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,810	18

Interpretación

Al procesar la información de la encuesta en el sistema estadístico SPSS, se obtuvo como resultado el valor de 0,840, lo que demuestra que el instrumento presentado es fiable.

2.6 Método de Análisis de datos

Para la realización del análisis de datos de las variables se empleó el método estadístico SPSS versión 21, el software Excel permitirá determinar la relación que existe entre las variables en base al coeficiente de relación.

2.7 Aspectos éticos

La investigación se desarrolló de forma transparente y verdadera evitando la similitud en la recopilación de la información

Los aportes teóricos y antecedentes que fueron incluidos en la investigación están citados de manera correcta, sin alterar los datos originales del autor.

La investigación se desarrolló de manera adecuada, ya que las personas encuestadas colaboraron de forma positiva, jamás se invadió su privacidad.

III. RESULTADOS

3.1 Análisis descriptivo

Variable 1: Comunicación Organizacional

Tabla 07

COMUNICACIÓN_ORGANIZACIONAL				
		Respuestas		Porcentaje de casos
		N	Porcentaje	
COMUNICACIÓN Organizacional	A VECES	47	14.7%	117.5%
	CASI SIEMPRE	75	23.4%	187.5%
	SIEMPRE	198	61.9%	495.0%
Total		320	100.0%	800.0%

Fuente: Resultados obtenidos del Software SPSS versión 22

Interpretación:

Según la tabla 07 muestra que un 61.9% de los trabajadores encuestados en la empresa HAUG S.A dieron como respuesta siempre con respecto a los ítems de la variable (Comunicación Organizacional), muestra también a un 23,4% de los encuestados manifestaron casi siempre y sólo un 14.7% a veces.

Dimensión 1: Comunicación Interna

Tabla 08

COMUNICACIÓN_INTERNA				
		Respuestas		Porcentaje de casos
		N	Porcentaje	
COMUNICACIÓN INTERNA ^a	A VECES	16	20.0%	40.0%
	CASI SIEMPRE	12	15.0%	30.0%
	SIEMPRE	52	65.0%	130.0%
Total		80	100.0%	200.0%

Fuente: Resultados obtenidos del Software SPSS versión 22

Interpretación:

Según la tabla 08 muestra que un 65.0% de los trabajadores encuestados en la empresa HAUG S.A dieron como respuesta siempre con respecto a los ítems de la dimensión (Comunicación Interna), muestra también a un 15.0% de los encuestados manifestaron casi siempre y sólo un 20.0% a veces.

Dimensión 2: Motivación del Personal

Tabla 09

MOTIVACIÓN_DEL_PERSONAL				
		Respuestas		Porcentaje de casos
		N	Porcentaje	
MOTIVACIÓN DEL PERSONAL ^a	A VECES	24	30.0%	60.0%
	CASI SIEMPRE	10	12.5%	25.0%
	SIEMPRE	46	57.5%	115.0%
Total		80	100.0%	200.0%

Fuente: Resultados obtenidos del Software SPSS versión 22

Interpretación:

Según la tabla 09 muestra que un 57,5% de los trabajadores encuestados en la empresa HAUG S.A dieron como respuesta siempre con respecto a los ítems de la dimensión (Motivación del personal), muestra también a un 12.5% de los encuestados manifestaron casi siempre y un 30.0% a veces.

Dimensión 3: Trabajo en Equipo

Tabla 10

TRABAJO_EN_EQUIPO				
		Respuestas		Porcentaje de casos
		N	Porcentaje	
TRABAJO EN EQUIPO ^a	A VECES	6	7.5%	15.0%
	CASI SIEMPRE	12	15.0%	30.0%
	SIEMPRE	62	77.5%	155.0%
Total		80	100.0%	200.0%

Fuente: Resultados obtenidos del Software SPSS versión 22

Interpretación:

Según la tabla 10 muestra que un 77.5% de los trabajadores encuestados en la empresa HAUG S.A dieron como respuesta siempre con respecto a los ítems de la dimensión (Trabajo en equipo), muestra también a un 15.0% de los encuestados manifestaron casi siempre y sólo un 7.5% a veces.

Dimensión 4: Cultura Empresarial

Tabla 11

CULTURA_EMPRESARIAL				
		Respuestas		Porcentaje de casos
		N	Porcentaje	
CULTURA EMPRESARIAL ^a	A VECES	1	1.3%	2.5%
	CASI SIEMPRE	41	51.3%	102.5%
	SIEMPRE	38	47.5%	95.0%
Total		80	100.0%	200.0%

Fuente: Resultados obtenidos del Software SPSS versión 22

Interpretación:

Según la tabla 11 muestra que un 47,5% de los trabajadores encuestados en la empresa HAUG S.A dieron como respuesta siempre con respecto a los ítems de la dimensión (Cultura Empresarial), muestra también a un 51,3% de los encuestados manifestaron casi siempre y sólo un 1.3% a veces.

Variable 2: Gestión Administrativa

Tabla 12

GESTIÓN_ADMINISTRATIVA				
		Respuestas		Porcentaje de casos
		N	Porcentaje	
GESTIÓN ADMINISTRATIVA ^a	A VECES	55	13.8%	137.5%
	CASI SIEMPRE	107	26.8%	267.5%
	SIEMPRE	238	59.5%	595.0%
Total		400	100.0%	1000.0%

Fuente: Resultados obtenidos del Software SPSS versión 22

Interpretación:

Según la tabla 12 muestra que un 59.5% de los trabajadores encuestados en la empresa HAUG S.A dieron como respuesta siempre con respecto a los ítems de la variable (Gestión Administrativa), muestra también a un 26,8% de los encuestados manifestaron casi siempre y sólo un 13.8% a veces.

Dimensión 1: Planificación

Tabla 13

PLANIFICACIÓN				
		Respuestas		Porcentaje de casos
		N	Porcentaje	
PLANIFICACIÓN ^a	A VECES	29	24.2%	72.5%
	CASI SIEMPRE	16	13.3%	40.0%
	SIEMPRE	75	62.5%	187.5%
Total		120	100.0%	300.0%

Fuente: Resultados obtenidos del Software SPSS versión 22

Interpretación:

Según la tabla 13 muestra que un 62.5% de los trabajadores encuestados en la empresa HAUG S.A dieron como respuesta siempre con respecto a los ítems de la dimensión (Planificación), muestra también a un 13.3% de los encuestados manifestaron casi siempre y un 24.2% a veces.

Dimensión 2: Organización

Tabla 14

ORGANIZACIÓN				
		Respuestas		Porcentaje de casos
		N	Porcentaje	
ORGANIZACIÓN ^a	CASI SIEMPRE	29	36.3%	72.5%
	SIEMPRE	51	63.8%	127.5%
	A VECES	0	0.0%	0.0%
Total		80	100.0%	200.0%

Fuente: Resultados obtenidos del Software SPSS versión 22

Interpretación

Según la tabla 14 muestra que un 63.8% de los trabajadores encuestados en la empresa HAUG S.A dieron como respuesta siempre con respecto a los ítems de la dimensión (Organización), muestra también a un 36.3% de los encuestados manifestaron casi siempre.

Dimensión 3: Dirección

Tabla 15

DIRECCIÓN				
		Respuestas		Porcentaje de casos
		N	Porcentaje	
DIRECCIÓN ^a	A VECES	9	7.5%	22.5%
	CASI SIEMPRE	47	39.2%	117.5%
	SIEMPRE	64	53.3%	160.0%
Total		120	100.0%	300.0%

Fuente: Resultados obtenidos del Software SPSS versión 22

Interpretación:

Según la tabla 15 muestra que un 53.3% de los trabajadores encuestados en la empresa HAUG S.A dieron como respuesta siempre con respecto a los ítems de la dimensión (Dirección), muestra también a un 39.2% de los encuestados manifestaron casi siempre y sólo un 7.5% a veces.

Dimensión 4: Control

Tabla 16

CONTROL				
		Respuestas		Porcentaje de casos
		N	Porcentaje	
CONTROL ^a	A VECES	17	21.3%	42.5%
	CASI SIEMPRE	15	18.8%	37.5%
	SIEMPRE	48	60.0%	120.0%

Fuente: Resultados obtenidos del Software SPSS versión 22

Interpretación:

Según la tabla 16 muestra que un 60.0% de los trabajadores encuestados en la empresa HAUG S.A dieron como respuesta siempre con respecto a los ítems de la dimensión (control), muestra también a un 18.8% de los encuestados manifestaron casi siempre y un 21.3% a veces.

Análisis estadístico inferencial

Prueba de normalidad de la hipótesis

H0= Los datos provienen de una distribución normal.

H1= Los datos provienen de una distribución normal.

Según Hernandez, Fernández, & Baptista (2003) “Existen dos métodos, si la muestra es inferior o similar a 50 se considera Shapiro Wilk y si es mayor a 50 se usará Kolgomorov – Smirvov, después de determinar el resultado podemos ver si es una prueba paramétrica es una distribución normal y no paramétrica es una distribución no normal” (p. 305).

Las reglas de decisión

Si el valor de $p < 0,05$, Se rechaza la hipótesis nula (H0), y se acepta la (H1)

Si el valor de $p > 0,05$, Se acepta la hipótesis nula (H0), y se rechaza la (H1)

TABLA N° 17: Prueba de Normalidad

Pruebas de normalidad						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
V1	.206	40	.000	.913	40	.005
V2	.166	40	.007	.940	40	.036

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: Resultados obtenidos del Software SPSS versión 22

Interpretación:

Según la prueba de Shapiro-Wilk mostrada en la tabla 17 realizada a 40 encuestados para medir la correlación de las 2 variables, da como resultado un nivel de significancia menor a 0.05, por lo tanto la V1 tiene un nivel de correlación de 0,005 y la V2 tiene un nivel de correlación 0.036.

Prueba de hipótesis

Para la investigación se decidió aplicar el método estadístico Rho de Spearman, para demostrar el nivel de correlación que existe entre las 2 variables.

Según Hernández Sampieri & Fernández (1998) “Existen distintos métodos que miden el grado de correlación entre las variables, ellos son el Rho de Spearman y Pearson, son los que determinan la similitud o disimilitud que puede existir entre estos” (p.100).

Regla de decisión

Significancia $\alpha = 0,05$

Nivel de Aceptación = 95%

TABLA N° 18: Grado de Relación según coeficiente de correlación

RANGO	RELACIÓN
-0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta
-0.76 a -0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.51 a -0.75	correlación negativa considerable
-0.11 a -0.50	Correlación negativa media
-0.01 a -0.10	Correlación negativa débil
0.00	No existe correlación
+0.01 a +0.10	Correlación positiva débil
+0.11 a +0.50	Correlación positiva media
+0.51 a +0.75	correlación positiva considerable
+0.76 a +0.90	Correlación positiva muy fuerte
+0.91 a +1.00	Correlación positiva perfecta

Fuente: Según Hernández Sampieri & Fernández (1998)

Hipótesis General:

H₀: No existe relación positiva entre la Comunicación Interna y la Gestión Administrativa en Haug S.A, Lurín, 2019.

H₁: Existe relación positiva entre la Comunicación Interna y la Gestión Administrativa en Haug S.A, Lurín, 2019.

TABLA N° 19: Correlaciones entre la Comunicación Organizacional y la Gestión Administrativa

Correlaciones				
			V1	V2
Rho de Spearman	V1	Coeficiente de correlación	1.000	,592**
		Sig. (bilateral)		.000
		N	40	40
	V2	Coeficiente de correlación	,592**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	40	40

****.** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Resultados obtenidos del Software SPSS versión 22

Interpretación

Según la tabla 19 se puede observar que presenta un Sig. (Bilateral) < 0.000, motivo por el cual se rechaza la hipótesis nula y aprobamos la hipótesis alterna, así mismo podemos observar que presenta un coeficiente de correlación de 0,592, que explica en la tabla de correlaciones de Rho Spearman que existe una relación positiva considerable, por lo que se concluye: Existe una relación positiva considerable entre la Comunicación Organizacional y la Gestión Administrativa en Haug S.A, Lurín, 2019.

Hipótesis Específica 1:

Ho: No Existe relación positiva entre la Comunicación Interna y la Gestión Administrativa en Haug S.A, Lurín, 2019.

H1: Existe relación positiva entre la Comunicación Interna y la Gestión Administrativa en Haug S.A, Lurín, 2019.

TABLA N° 20: Correlaciones entre la Comunicación Interna y la Gestión Administrativa

Correlaciones				
			COMUNICACIÓN INTERNA	GESTIÓN ADMINISTRATIVA
Rho de Spearman	COMUNICACIÓN INTERNA	Coeficiente de correlación	1.000	,471**
		Sig. (bilateral)		.002
		N	40	40
	GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Coeficiente de correlación	,471**	1.000
		Sig. (bilateral)	.002	
		N	40	40

***. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).**

Fuente: Resultados obtenidos del Software SPSS versión 22

Interpretación

Según la tabla 20 se puede observar que presenta un Sig. (Bilateral) < 0.000, motivo por el cual se rechaza la hipótesis nula y aprobamos la hipótesis alterna, así mismo podemos observar que presenta un coeficiente de correlación de 0,471, que explica en la tabla de correlaciones de Rho Spearman que existe una relación positiva media, por lo que se concluye: Existe una relación positiva media entre la Comunicación Interna y la Gestión Administrativa en Haug S.A, Lurín, 2019.

Hipótesis Específica 2:

Ho: No existe relación positiva entre la Motivación del personal y la Gestión Administrativa en Haug S.A, Lurín, 2019.

H1: Existe relación positiva entre la Motivación del personal y la Gestión Administrativa en Haug S.A, Lurín, 2019.

TABLA N° 21: Correlaciones entre la Motivación del Personal y la Gestión Administrativa

Correlaciones				
			MOTIVACIÓN DEL PERSONAL	GESTIÓN ADMINISTRATIVA
Rho de Spearman	MOTIVACIÓN DEL PERSONAL	Coeficiente de correlación	1.000	,478**
		Sig. (bilateral)		.002
		N	40	40
	GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Coeficiente de correlación	,478**	1.000
		Sig. (bilateral)	.002	
		N	40	40

****.** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Resultados obtenidos del Softwar SPSS versión 22

Interpretación

Según la tabla 21 se puede observar que presenta un Sig. (Bilateral) < 0.000, motivo por el cual se rechaza la hipótesis nula y aprobamos la hipótesis alterna, así mismo podemos observar que presenta un coeficiente de correlación de 0,478, que explica en la tabla de correlaciones de Rho Spearman que existe una relación positiva media, por lo que se concluye: Existe una relación positiva media entre la Motivación del personal y la Gestión Administrativa en Haug S.A, Lurín, 2019.

Hipótesis Específica 3:

H₀: No existe relación positiva entre el trabajo en equipo y la Gestión Administrativa en Haug S.A, Lurín, 2019.

H₁: Existe relación positiva entre el trabajo en equipo y la Gestión Administrativa en Haug S.A, Lurín, 2019.

TABLA N° 22: Correlaciones entre el Trabajo en Equipo y la Gestión Administrativa

Correlaciones				
			TRABAJO EN EQUIPO	GESTIÓN ADMINISTRATIVA
Rho de Spearman	TRABAJO EN EQUIPO	Coeficiente de correlación	1.000	,472**
		Sig. (bilateral)		.002
		N	40	40
	GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Coeficiente de correlación	,472**	1.000
		Sig. (bilateral)	.002	
		N	40	40

**** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).**

Fuente: Resultados obtenidos del Software SPSS versión 22

Interpretación

Según la tabla 22 se puede observar que presenta un Sig. (Bilateral) < 0.000, motivo por el cual se rechaza la hipótesis nula y aprobamos la hipótesis alterna, así mismo podemos observar que presenta un coeficiente de correlación de 0,472, que explica en la tabla de correlaciones de Rho Spearman que existe una relación positiva media, por lo que se concluye: Existe una relación positiva media entre la Motivación del personal y la Gestión Administrativa en Haug S.A, Lurín, 2019.

Hipótesis Específica 4:

Ho: No existe relación positiva entre la Cultura Empresarial y la Gestión Administrativa en Haug S.A, Lurín, 2019.

H1: Existe relación positiva entre la Cultura Empresarial y la Gestión Administrativa en Haug S.A, Lurín, 2019.

TABLA N° 23: Correlaciones entre el Cultura empresarial y la Gestión Administrativa

Correlaciones				
			CULTURA EMPRESARIAL	GESTIÓN ADMINISTRATIVA
Rho de Spearman	CULTURA EMPRESARIAL	Coefficiente de correlación	1.000	,478**
		Sig. (bilateral)		.002
		N	40	40
	GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Coefficiente de correlación	,478**	1.000
		Sig. (bilateral)	.002	
		N	40	40

****.** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Resultados obtenidos del Software SPSS versión 22

Interpretación

Según la tabla 23 se puede observar que presenta un Sig. (Bilateral) < 0.000, motivo por el cual se rechaza la hipótesis nula y aprobamos la hipótesis alterna, así mismo podemos observar que presenta un coeficiente de correlación de 0,478, que explica en la tabla de correlaciones de Rho Spearman que existe una relación positiva media, por lo que se concluye: Existe una relación positiva media entre la Motivación del personal y la Gestión Administrativa en Haug S.A, Lurín, 2019.

IV. DISCUSIÓN

El estudio ha sido realizado mediante el análisis estadístico con el propósito de determinar si existe relación entre la Gestión Administrativa y las dimensiones de la Comunicación Organizacional de la empresa HAUG S.A., Lurin, 2019.

1. El objetivo general de la investigación fue determinar la relación entre la Comunicación Organizacional y la Gestión Administrativa en Haug S.A, Lurín, 2019. Mediante el análisis estadístico de Rho Spearman se demuestra la existencia de relación entre ambas variables, ya que se obtuvo un nivel de significancia menor a 0.05 ($0.000 < 0.05$) y un coeficiente de correlación de 0.592 que demuestra una correlación positiva considerable. Dicho resultado tiene concordancia con los resultados obtenidos por Ramos (2016) en su tesis titulada “La comunicación organizacional y la gestión administrativa percibida por los trabajadores del Poder Judicial del Cono Norte, Lima. 2016.” La cual concluye que mediante la prueba estadística Rho de Spearman el coeficiente de correlación fue de 0.716 (correlación positiva considerable), por lo tanto demostró que existe relación entre la comunicación organizacional y la gestión administrativa.
2. El primer objetivo específico fue determinar la relación de la Comunicación Interna y la Gestión Administrativa en Haug S.A, Lurín, 2019. Mediante el análisis estadístico de Rho Spearman se demuestra la existencia de relación entre la dimensión y la variable, ya que se obtuvo un nivel de significancia menor a 0.05 ($0.02 < 0.05$) y un coeficiente de correlación de 0.471 que demuestra una correlación positiva media. Dicho resultado tiene concordancia con los resultados obtenidos por Córdova (2017) en su tesis titulada “La Gestión Administrativa y la Comunicación Interna de una Institución Pública de Lima, año 2016”. La cual concluye que mediante la prueba estadística estadística Rho de Spearman el coeficiente de correlación fue de 0.739 (correlación positiva), por lo tanto demostró que existe relación significativa entre la gestión administrativa y la comunicación interna.
3. El segundo objetivo específico fue determinar la relación de la Motivación del Personal y la Gestión Administrativa en Haug S.A, Lurín, 2019. Mediante el análisis estadístico de Rho Spearman se demuestra la existencia de relación entre la dimensión y la variable, ya que se obtuvo un nivel de significancia menor a 0.05 ($0.02 < 0.05$) y un coeficiente de correlación de 0.478 que demuestra una correlación positiva media. Dicho resultado tiene

concordancia con los resultados obtenidos por Trujillo (2018) en su tesis titulada “Motivación laboral y gestión administrativa en el personal administrativo de la Oficina Regional Lima del Instituto Nacional Penitenciario, Lima 2017”. La cual concluye que mediante la prueba estadística estadística Rho de Spearman el coeficiente de correlación fue 0.772 (Correlación alta), por lo tanto demostró que existe relación significativa entre la motivación laboral y la gestión administrativa.

4. El tercer objetivo específico fue determinar la relación entre el Trabajo en Equipo y la Gestión Administrativa en Haug S.A, Lurín, 2019. Mediante el análisis estadístico de Rho Spearman se demuestra la existencia de relación entre la dimensión y la variable, ya que se obtuvo un nivel de significancia menor a 0.05 ($0.02 < 0.05$) y un coeficiente de correlación de 0.472 que demuestra una correlación positiva media. Dicho resultado tiene concordancia con los resultados obtenidos por Matamorros y Ñahuimcopa (2018) en su tesis titulada “El trabajo en equipo y clima laboral en los docentes de la I.E “La Victoria de Ayacucho” – Huancavelica – 2018”. La cual concluye que mediante la prueba estadística estadística de Pearson el coeficiente de correlación fue 0.92 (Correlación positiva muy alta), por lo tanto demostró que existe una relación positiva y significativa entre el trabajo en equipo y el clima laboral.
5. El cuarto objetivo específico fue determinar la relación la Cultura Empresarial y la Gestión Administrativa en Haug S.A, Lurín, 2019. Mediante el análisis estadístico de Rho Spearman se demuestra la existencia de relación entre la dimensión y la variable, ya que se obtuvo un nivel de significancia menor a 0.05 ($0.02 < 0.05$) y un coeficiente de correlación de 0.478 que demuestra una correlación positiva media. Dicho resultado tiene concordancia con los resultados obtenidos por Pinto (2017) en su tesis titulada “Gestión administrativa y cultura organizacional en el Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, Callao – 2017”. La cual concluye que mediante la prueba estadística Rho de Spearman el coeficiente de correlación fue 0.499 (Correlación positiva moderada), por lo tanto demostró que existe entre la gestión administrativa y cultura organizacional.

V. CONCLUSIONES

Primera: El objetivo general de la investigación fue determinar la relación entre la Comunicación Organizacional y la Gestión Administrativa en Haug S.A, Lurín, 2019. De manera que ha sido confirmado por los resultados obtenidos en el Rho de Spearman con un coeficiente de correlación de 0.592 y un nivel de significancia de 0.000, por ende se logra confirmar que existe relación positiva considerable entre la Comunicación Organizacional y la Gestión Administrativa.

Segunda: El primer objetivo específico fue determinar la relación de la Comunicación Interna y la Gestión Administrativa en Haug S.A, Lurín, 2019. De manera que ha sido confirmado por los resultados obtenidos en la Rho de Spearman con un coeficiente de correlación de 0.471 y un nivel de significancia de 0.002, por ende, se logra confirmar que existe correlación positiva media entre Comunicación Interna y la Gestión Administrativa.

Tercera: El segundo objetivo específico fue determinar la relación de la Motivación del Personal y la Gestión Administrativa en Haug S.A, Lurín, 2019. De manera que ha sido confirmado por los resultados obtenidos en el Rho de Spearman con un coeficiente de correlación de 0.478 y un nivel de significancia de 0.02, por ende, se logra confirmar que las Motivación del personal tiene una correlación positiva media con la Gestión Administrativa

Cuarta: El tercer objetivo específico fue determinar la relación entre el Trabajo en Equipo y la Gestión Administrativa en Haug S.A, Lurín, 2019. De manera que ha sido confirmado por los resultados obtenidos en la Rho de Spearman con un coeficiente de correlación de 0.472 y un nivel de significancia de 0.02, lo que demuestra que es menor a la significancia por lo tanto, por ende, se logra confirmar que el Trabajo en Equipo tiene una correlación positiva media con la Gestión Administrativa.

Quinta: El cuarto objetivo específico fue determinar la relación la Cultura Empresarial y la Gestión Administrativa en Haug S.A, Lurín, 2019. De manera que ha sido confirmado por los resultados obtenidos en el Rho de Spearman con un coeficiente de correlación de 0.478 y un nivel de significanciaes de 0.02, por ende, se logra confirmar que la Cultura Empresarial tiene una correlación positiva media con la Gestión Administrativa.

VI. RECOMENDACIONES

Primera: Es necesario establecer una adecuada comunicación entre los directivos y los trabajadores, de tal forma que los mensajes que se transmitan sean apropiados y captados por cada integrante de la empresa, de esa manera se buscará que todos los individuos de la organización alcancen los objetivos que se han propuesto.

Segunda Para lograr una buena comunicación interna es indispensable poner en marcha el manual de normas, sería una herramienta útil, otra de las formas para lograr una comunicación fluida es realizar reuniones periódicamente para informar la situación de la institución.

Tercera: Para mantener motivado al personal será fundamental programar distintas actividades, brindar beneficios al colaborador como entregar vales por ser el mejor trabajador del mes, conceder el día libre por su onomástico, otorgar reconocimientos por cumplir con los objetivos etc., lo que se busca es que los empleados se sientan comprometidos con la empresa.

Cuarta: Fortalecer el trabajo en equipo será de vital importancia, ya que ayudará a que los miembros de la organización interactúen e intercambien ideas, lo que se busca es generar un espíritu de trabajo.

Quinta: Dentro de la organización será importante definir de forma clara y concisa la misión, visión y objetivos, de tal manera que los empleados se integren y comprometan con la compañía.

REFERENCIAS

- Agüera I., E. (2004). *Liderazgo y compromiso social*. México: Universidad Autónoma de San Luis Potosí.
- Alles, M. (2006). *Desempeño por competencias*. Argentina: Granica.
- Anzola, P. (2002) *Gestión administrativa* Buenos Aires: Ateneo
- Arechavala V., R. (2014). *Veinte años de cultura empresarial en el Occidente de México*. México: Universidad de Guadalajara.
- Barreiro, F., Diez, C., Barreiro, F., Ruzo S. y Lozada, P. (2003). *Gestión Científica Empresarial*. La Coruña: Netbiblo.
- Bermúdez, J., Pérez, A., Ruiz, J., Sanjuan, P. y Rueda, B. (2011). *Psicología de la personalidad*. Madrid. Uned.
- Bernal T., C. (2006). *Metodología de la investigación: para administración, economía, humanidades y ciencias sociales*. (2.aed.). México: Pearson.
- Boland, L., Carro, F., Stancatti, M., Gismano, Y. y Banchieri, L. (2007). *Funciones de la administración*. Argentina: Universidad Nacional de Sur.
- Bogdanski, T., Santana, E. y Portillo, A. (2014). *Proceso administrativo*. México: UNID.
- Caldas, E., Carrión, R. y Heras, A. (2017). *Gestión Administrativa*. España: Editex.
- Carballo M., C. (2005). *Ley orgánica del trabajo y su reglamento*. (4.a ed.). Caracas Univ. Católica Andres Bello.
- Carrión M., J. (2007). *Estrategia de la visión a la acción*. (2.^a ed.). Madrid: ESIC.
- Castro A., A. (2008). *Manual práctico de comunicación organizacional*. Colombia: Universidad del Norte.
- Comunicación Interna. (2008). España: Vértice.

- Crespo, T., López, J., Peña, J. y Carreño, F. (2003). *Administración de empresas*. España: MAD.
- Dirección estratégica. (2004). España: Vértice.
- Elizondo L., A. (2002). *Metodología de la investigación contable*. (3.aed.). México: Thomson.
- Enrique, A., Madroñero, M., Morales, F. y Soler, P. (2008). *La planificación de la comunicación empresarial*. España: Universidad Autónoma de Barcelona.
- Fernández, D., Llamas, M., Martínez, F. y Martínez, M. (2007). Barcelona: UOC.
- García C., F. (2004). *El cuestionario: recomendaciones metodológicas para el diseño del cuestionario*. México: LIMUSA.
- Gómez, M. (2006). *Introducción a la metodología de la investigación científica*. Argentina: Editorial Brujas.
- Grande, I. y Abascal, E. (2005). *Análisis de encuestas*. Madrid: ESIC.
- Hernández O., C. (2011). *Planificación y programación*. (2.a ed.). Costa Rica: Euned.
- Hernández, R., Fernández, C, y Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación*. (5.a ed.). México: McGraw-Hill.
- Hurtado C., D. (2008). *Principios de Administración*. Colombia: ITM.
- Lépiz J., C. (2003). *Administracion de la educación*. Costa Rica: EUNED.
- Luna G., A. (2014). *Proceso Administrativo*. México: Patria.
- Luna G., A. (2014). *Proceso Administrativo*. México: Patria.
- Martínez, D. y Milla, A. (2005). *La elaboración del plan estratégico y su implantación a través del cuadro de mando integral*. España: Díaz de Santos.
- Montaner, R. (2003). *Manual del directivo eficaz*. (2.a ed.). Barcelona: Gestión 2000.

- Montaño S., M. (2018). *Comunicación efectiva y trabajo en equipo*. España: IC EDITORIAL.
- Naghi N., M. (2005). *Metodología de la investigación*. (2.aed.). México: Limusa.
- Palomo V., T. (2008). *Liderazgo y motivación de equipos de trabajo*. (5.a ed.). Madrid: ESIC.
- Porret G., M. (2010). *Gestión de personas*. (4.a ed.). Madrid: ESIC.
- Rodríguez, N. y Martínez, W. (1998). *Planificación y evaluación de proyectos informáticos*. Costa Rica: EUNED.
- Salkind, N. (1999). *Métodos de investigación*. (3.aed.). México: Pearson.
- Stracuzzi P., S. y Pestana M., F. (2012). *Metodología de la investigación cuantitativa*. (3.aed.). Venezuela: Fedupel.
- Stoner, J., Freeman, R. y Gilbert, D. (1996). *Administración*. (6.a ed.). México: Pearson.
- Tamayo, M. (2003). *El proceso de la investigación científica*. (4.a ed.). México: Limusa.
- Varela, R. (2006). *Administración de la compensación*. México: Pearson.
- Wayne, R. y Noe, R. (2005). *Administración de recursos*. (9.^a ed.). México: Pearson.

ANEXOS

ANEXO 01: MATRIZ DE CONSISTENCIA

"LA COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL Y LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN HAUG S.A, LURÍN, 2019"

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPOTESIS PRINCIPAL	VARIABLES	DIMENSION	INDICADOR	METODO	
¿Cómo se relaciona la Comunicación Organizacional y la Gestión Administrativa en la empresa Haug S.A, Lurín, 2019?	Determinar la relación entre la Comunicación Organizacional y la Gestión Administrativa en la empresa Haug S.A, Lurín, 2019.	Existe relación positiva entre la Comunicación Organizacional y la Gestión Administrativa en la empresa Haug S.A, Lurín, 2019.	Comunicación Organizacional	Comunicación Interna	Directivos	Tipo de estudio Aplicada Diseño No experimental de corte transversal. Nivel Descriptivo Correlacional Método de Investigación Hipotético-Deductivo Población Empresa Haug S.A Muestra 40 trabajadores Instrumento Encuesta Cuestionario tipo Likert	
							Empleados
					Motivación del Personal		Expectativas
							Aspiraciones personales
					Trabajo en equipo		Asignación de roles
							Adaptación
				Cultura Empresarial	Identidad		
					Valores		
				Gestión Administrativa	Misión		
					Planificación	Visión	
						Objetivos	
					Organización	Estructura de la Organización	
				Departamentalización			
				Dirección	Liderazgo		
					Toma de Decisiones		
					Motivación		
				Control	Monitoreo		
					Evaluación		
PROBLEMAS ESPECIFICOS	OBJETIVOS ESPECIFICOS	HIPOTESIS ESPECIFICOS					
¿Qué relación existe entre la Comunicación Interna y la Gestión Administrativa en la empresa Haug S.A, Lurín, 2019?	Determinar la relación entre la Comunicación Interna y la Gestión Administrativa en la empresa Haug S.A, Lurín, 2019.	Existe relación positiva entre la Comunicación Interna y la Gestión Administrativa en la empresa Haug S.A, Lurín, 2019.					
¿Qué relación existe entre la Motivación del Personal y la Gestión Administrativa en la empresa Haug S.A, Lurín, 2019?	Determinar la relación entre la Motivación de Personal y la Gestión Administrativa en la empresa Haug S.A, Lurín, 2019.	Existe relación positiva entre la Motivación del personal y la Gestión Administrativa en la empresa Haug S.A, Lurín, 2019.					
¿Qué relación existe entre el Trabajo en Equipo y la Gestión Administrativa en la empresa Haug S.A, Lurín, 2019?	Determinar la relación entre el Trabajo en Equipo y la Gestión Administrativa en la empresa Haug S.A, Lurín, 2019.	Existe relación positiva entre el trabajo en equipo y la Gestión Administrativa en la empresa Haug S.A, Lurín, 2019.					
¿Qué relación existe entre la Cultura Empresarial y la Gestión Administrativa en la empresa Haug S.A, Lurín, 2019?	Determinar la relación entre la Cultura Empresarial y la Gestión Administrativa en la empresa Haug S.A, Lurín, 2019.	Existe relación positiva entre la Cultura Empresarial y la Gestión Administrativa en la empresa Haug S.A, Lurín, 2019.					

Fuente: Elaboración propia

ANEXO N° 02: INSTRUMENTO



CUESTIONARIO SOBRE “LA COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL Y LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN HAUG S.A, LURIN 2019”

A. INTRODUCCIÓN:

Estimado(a) trabajador, el presente cuestionario es parte de un proyecto de investigación que tiene por finalidad la obtención de información acerca de la Comunicación Organizacional y la Gestión Administrativa en la empresa Haug S.A.

B. INDICACIONES:

- Este cuestionario es ANÓNIMO. Por favor, responde con sinceridad
- Lea determinadamente coma ítem. Cada uno tiene cinco posibles respuestas. Contesta a las preguntas marcando con una “X”.

El significado de cada número es: 1=nunca 2=casi nunca 3=a veces 4=casi siempre5=siempre

VARIABLE Comunicación Organizacional						
DIMENSIONES	ÍTEMS	1	2	3	4	5
Comunicación Interna	1. Existe una buena comunicación entre los directivos y los empleados					
	2. Existe una comunicación efectiva entre los empleados de la misma área.					
Motivación del Personal	3. Las expectativas laborales generan motivación personal					
	4. Te sientes satisfecho(a) de los logros alcanzados en el trabajo.					
Trabajo en equipo	5. La asignación de roles están bien definidos para cada trabajador dentro de la empresa.					
	6. Te adaptas con facilidad al puesto que se te asigne.					
Cultura Empresarial	7. Estas identificado con la cultura de la Empresa.					
	8. Practicas los valores estipulados por la empresa.					
VARIABLE La Gestión Administrativa						
Planificación	9. Tienes claro la misión de la empresa.					
	10. Tienes claro la visión de la empresa.					
	11. Conoces y compartes los objetivos de la empresa.					
Organización	12. Conoces la estructura de tu empresa, cómo está formada.					
	13. Conoces los niveles jerárquicos de la empresa.					
Dirección	14. Tu líder crea un ambiente de trabajo propicio.					
	15. Las decisiones tomadas son favorables para el crecimiento de la organización.					
	16. Te sientes motivado(a) para seguir laborando en la empresa.					
Control	17. Las actividades que realizan son monitoreados periódicamente.					
	18. En la empresa se realizan evaluaciones para medir el desempeño del trabajador.					

ANEXO N° 03: VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTOS

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación:				"La Comunicación Organizacional y la Gestión Administrativa en Haug S.A, Lurín, 2019"			
Apellidos y nombres del Investigador:				Sabino Sevillano Telma Guadalupe			
Apellidos y nombres del experto:				Dr. COSME CASANO PEDRO			
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERACIONES / SUGERENCIAS
Comunicación Organizacional	Comunicación Interna	Directivos	1. Existe una buena comunicación entre los directivos y los empleados.	Ordinal (Likert) 5= Siempre 4= Casi siempre 3= A veces 2= Casi nunca 1= Nunca	/		
		Empleados	2. Existe una comunicación efectiva entre los empleados de la misma área.		/		
	Motivación del Personal	Expectativas	3. Las expectativas laborales generan motivación personal.		/		
		Aspiraciones personales	4. Te sientes satisfecho(a) de los logros alcanzados en el trabajo.		/		
	Trabajo en equipo	Asignación de roles	5. La asignación de roles están bien definidos para cada trabajador dentro de la empresa.		/		
		Adaptación	6. Te adaptas con facilidad al puesto que se te asigne.		/		
	Cultura Empresarial	Identidad	7. Estas identificado con la cultura de la Empresa.		/		
		Valores	8. Practicas los valores estipulados por la empresa.		/		

Gestión Administrativa	Planificación	Misión	9. Tienes claro la misión de la empresa.	Ordinal (Likert) 5= Siempre 4= Casi siempre 3= A veces 2= Casi nunca 1= Nunca	/		
		Vision	10. Tienes claro la visión de la empresa.		/		
		Objetivos	11. Conoces y compartes los objetivos de la empresa.		/		
	Organización	Estructura de la Organización	12. Conoces la estructura de tu empresa, cómo está formada.		/		
		Departamentalización	13. Conoces los niveles jerárquicos de la empresa.		/		
	Dirección	Liderazgo	14. Tu líder crea un ambiente de trabajo propicio.		/		
		Toma de Decisiones	15. Las decisiones tomadas son favorables para el crecimiento de la organización.		/		
		Motivación	16. Te sientes motivado(a) para seguir laborando en la empresa.		/		
	Control	Monitoreo	17. Las actividades que realizan son monitoreados periódicamente.		/		
		Evaluación	18. En la empresa se realizan evaluaciones para medir el desempeño del trabajador.		/		
Firma del experto			Fecha	16/11/19			

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación:		"La Comunicación Organizacional y la Gestión Administrativa en Haug S.A, Lurín, 2019"					
Apellidos y nombres del Investigador:		Sabino Sevillano Telma Guadalupe					
Apellidos y nombres del experto:		SARRANZA ESTELA ZEDARO					
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERACIONES / SUGERENCIAS
Comunicación Organizacional	Comunicación Interna	Directivos	1. Existe una buena comunicación entre los directivos y los empleados.	Ordinal (Likert) 5= Siempre 4= Casi siempre 3= A veces 2= Casi nunca 1= Nunca	/		
		Empleados	2. Existe una comunicación efectiva entre los empleados de la misma área.		/		
	Motivación del Personal	Expectativas	3. Las expectativas laborales generan motivación personal.		/		
		Aspiraciones personales	4. Te sientes satisfecho(a) de los logros alcanzados en el trabajo.		/		
	Trabajo en equipo	Asignación de roles	5. La asignación de roles están bien definidos para cada trabajador dentro de la empresa.		/		
		Adaptación	6. Te adaptas con facilidad al puesto que se te asigne.		/		
	Cultura Empresarial	Identidad	7. Estas identificado con la cultura de la Empresa.		/		
		Valores	8. Practicas los valores estipulados por la empresa.		/		

Gestión Administrativa	Planificación	Misión	9. Tienes claro la misión de la empresa.	Ordinal (Likert) 5= Siempre 4= Casi siempre 3= A veces 2= Casi nunca 1= Nunca	/		
		Vision	10. Tienes claro la visión de la empresa.		/		
		Objetivos	11. Conoces y compartes los objetivos de la empresa.		/		
	Organización	Estructura de la Organización	12. Conoces la estructura de tu empresa, cómo está formada.		/		
		Departamentalización	13. Conoces los niveles jerárquicos de la empresa.		/		
	Dirección	Liderazgo	14. Tu líder crea un ambiente de trabajo propicio.		/		
		Toma de Decisiones	15. Las decisiones tomadas son favorables para el crecimiento de la organización.		/		
		Motivación	16. Te sientes motivado(a) para seguir laborando en la empresa.		/		
	Control	Monitoreo	17. Las actividades que realizan son monitoreados periódicamente.		/		
		Evaluación	18. En la empresa se realizan evaluaciones para medir el desempeño del trabajador.		/		
Firma del experto 		Fecha 21/11/18					

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación:		"La Comunicación Organizacional y la Gestión Administrativa en Haug S.A, Lurín, 2019"					
Apellidos y nombres del Investigador:		Sabino Sevillano Telma Guadalupe					
Apellidos y nombres del experto:		Dr. JUAN MANUEL VÁSQUEZ ESPINOZA					
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERACIONES / SUGERENCIAS
Comunicación Organizacional	Comunicación Interna	Directivos	1. Existe una buena comunicación entre los directivos y los empleados.	Ordinal (Likert) 5= Siempre 4= Casi siempre 3= A veces 2= Casi nunca 1= Nunca	/		
		Empleados	2. Existe una comunicación efectiva entre los empleados de la misma área.		/		
	Motivación del Personal	Expectativas	3. Las expectativas laborales generan motivación personal.		/		
		Aspiraciones personales	4. Te sientes satisfecho(a) de los logros alcanzados en el trabajo.		/		
	Trabajo en equipo	Asignación de roles	5. La asignación de roles están bien definidos para cada trabajador dentro de la empresa.		/		
		Adaptación	6. Te adaptas con facilidad al puesto que se te asigne.		/		
	Cultura Empresarial	Identidad	7. Estas identificado con la cultura de la Empresa.		/		
		Valores	8. Practicas los valores estipulados por la empresa.		/		

Gestión Administrativa	Planificación	Misión	9. Tienes claro la misión de la empresa.	Ordinal (Likert) 5= Siempre 4= Casi siempre 3= A veces 2= Casi nunca 1= Nunca	✓		
		Vision	10. Tienes claro la visión de la empresa.		✓		
		Objetivos	11. Conoces y compartes los objetivos de la empresa.		✓		
	Organización	Estructura de la Organización	12. Conoces la estructura de tu empresa, cómo está formada.		✓		
		Departamentalización	13. Conoces los niveles jerárquicos de la empresa.		✓		
	Dirección	Liderazgo	14. Tu líder crea un ambiente de trabajo propicio.		✓		
		Toma de Decisiones	15. Las decisiones tomadas son favorables para el crecimiento de la organización.		✓		
		Motivación	16. Te sientes motivado(a) para seguir laborando en la empresa.		✓		
	Control	Monitoreo	17. Las actividades que realizan son monitoreados periódicamente.		✓		
		Evaluación	18. En la empresa se realizan evaluaciones para medir el desempeño del trabajador.		✓		
Firma del-experto			Fecha	03/12/2018			

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

ANEXO N° 04: BASE DE DATOS

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	P1	Numérico	2	0	1. Pregunta1	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
2	P2	Numérico	2	0	2. Pregunta2	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
3	P3	Numérico	2	0	3. Pregunta3	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
4	P4	Numérico	2	0	4. Pregunta4	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
5	P5	Numérico	2	0	5. Pregunta5	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
6	P6	Numérico	2	0	6. Pregunta6	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
7	P7	Numérico	2	0	7. Pregunta7	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
8	P8	Numérico	2	0	8. Pregunta8	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
9	P9	Numérico	2	0	9. Pregunta9	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
10	P10	Numérico	2	0	10. Pregunta10	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
11	P11	Numérico	2	0	11. Pregunta11	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
12	P12	Numérico	2	0	12. Pregunta12	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
13	P13	Numérico	2	0	13. Pregunta13	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
14	P14	Numérico	2	0	14. Pregunta14	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
15	P15	Numérico	2	0	15. Pregunta15	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
16	P16	Numérico	2	0	16. Pregunta16	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
17	P17	Numérico	2	0	17. Pregunta17	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
18	P18	Numérico	2	0	18. Pregunta18	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
19	COMUNICA...	Numérico	2	0		Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
20	GESTIÓN_...	Numérico	2	0		Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
21	COMUNICA...	Numérico	2	0		Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
22	MOTIVACIÓ...	Numérico	2	0		Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
23	TRABAJO_...	Numérico	2	0		Ninguna	Ninguna	16	Derecha	Ordinal	Entrada
24	CULTURA_...	Numérico	2	0		Ninguna	Ninguna	19	Derecha	Ordinal	Entrada
25	PLANIFICA...	Numérico	2	0		Ninguna	Ninguna	14	Derecha	Ordinal	Entrada



	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	COMUNICA CIÓN_ORG ANIZAC...	GESTIÓN_ ADMINISTR ATIVA	COMUNICA CIÓN_INTE RNA	MOTIVACIÓN _DEL_PERS ONAL	TRABAJO_ EN_EQUIP O	CULTURA_E MPRESARIA L	PLANIFICA CIÓN	ORGANIZA CIÓN	DIRECCI...	CONTROL
1	3	5	5	4	3	5	3	4	3	5	5	5	4	3	3	5	3	3	4	4	4	5	4	4	4	5	4	3
2	5	4	5	4	5	4	5	4	3	4	4	5	4	3	4	4	3	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4
3	5	4	3	4	5	4	5	4	3	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4
4	5	5	3	5	5	5	5	4	3	5	5	5	4	4	4	5	3	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4
5	5	4	3	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4
6	5	3	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	3	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4
7	5	3	3	5	5	5	4	5	5	3	5	5	5	4	4	5	3	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4
8	5	3	3	5	5	5	4	5	5	3	5	5	5	4	5	5	3	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4
9	5	3	5	5	5	5	4	5	5	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5
10	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
11	4	5	5	5	4	5	4	4	4	3	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5
12	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
13	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
14	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
15	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5
16	4	5	5	3	4	3	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5
17	4	5	5	3	4	3	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5
18	5	5	4	3	5	3	4	5	5	5	5	4	5	4	5	3	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5
19	5	5	5	3	5	3	5	5	5	5	3	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5
20	5	5	4	3	5	3	4	5	5	5	3	4	5	4	5	3	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5
21	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5



21: Visible: 28 de 28 variab

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	COMUNICA CIÓN_ORG ANIZAC...	GESTIÓN_ ADMINISTR ATIVA	COMUNICA CIÓN_INTE RNA	MOTIVACIÓN _DEL_PERS ONAL	TRABAJO_ EN_EQUIP O	CULTURA_E MPRESARIA L	PLANIFICA CIÓN	ORGANIZA CIÓN	DIRECCI...	CONTROL	
22	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	
23	4	5	4	3	4	5	5	4	4	5	3	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5
24	4	5	4	3	4	5	5	4	4	5	3	4	4	5	4	3	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5
25	5	3	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	3	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4
26	5	3	3	5	5	5	4	5	5	3	5	5	5	4	4	5	3	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4
27	5	3	3	5	5	5	4	5	5	3	5	5	5	4	5	5	3	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4
28	5	3	5	5	5	5	4	5	5	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5
29	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
30	5	3	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	3	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4
31	5	3	3	5	5	5	4	5	5	3	5	5	5	4	4	5	3	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4
32	5	3	3	5	5	5	4	5	5	3	5	5	5	4	5	5	3	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4
33	5	3	5	5	5	5	4	5	5	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5
34	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
35	4	5	4	3	4	5	5	4	4	5	3	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5
36	5	3	3	5	5	5	4	5	5	3	5	5	5	4	4	5	3	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4
37	5	3	3	5	5	5	4	5	5	3	5	5	5	4	5	5	3	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4
38	5	3	5	5	5	5	4	5	5	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5
39	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
40	4	5	5	5	4	5	4	4	4	3	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5

BASE DE DATOS DE LA EMPRESA



RELACION DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO

1	Humberto Palma Valderrama	Presidente Ejecutivo
2	Alfredo Farfan Farfan	Gerente de Proyecto
3	Manuel Loyola Z.	Gerente de Proyecto
4	Marco Jaico Rodriguez	Gerente de Operaciones
5	Juan Bautista Delgado Arata	Gerente Comercial
6	Luis UrribaRRI Runzer	Gerente de Proyectos
7	Alex Razuri Burga	Gerente de Desarrollo Humanos
8	Al Na Ir Casiano Urviola	Jefe de Selección
9	Sergio Campos Porras	Jefe de Relaciones Laborales
10	Alex Cumbicus Saavedra	Jefe de Capacitación
11	María Elena Mendizabal Fernández	Analista de Remuneraciones
12	César Paredes López	Jefe de Remuneraciones
13	Roberto Uribe Ormeño	Auxiliar de Relaciones Laborales
14	Bruno Pisani Cabrejo	Jefe de Servicios Generales
15	Ismael Llontop Vidaurre	Analista de Remuneraciones
16	Milagros Malásquez Castro	Responsable de Bienestar Social
17	Giovanna Lobatón Delgado	Psicóloga – RSE
18	Claudia Pascual Dávila	Psicóloga – RSE
19	Alis Risco Morán	Psicóloga
20	Vanesa Pacheco Angulo	Recepcionista
21	Blanca García Vivanco	Profesora – RSE
22	Fiorella Mejia Rodriguez	Asistente Social
23	Sabrina Vásquez Arias	Profesora – RSE
24	Gabino Pipa	Jefe de Selección y reclutamiento
25	Felix Ludeña Davila	Asistente de Contabilidad Financiera
26	Luis Perada Gonzalez	Supervisor OO.CC
27	Jose Sanabria Sagado	Supervisor de Maestranza
28	Walter Reyes Ramos	Supervisor de Montaje Mecánico
29	Maricielo Julian Ancco	Responsabilidad Social
30	Rafael Barreto Yance	Jefe de Oficina Tecnica
31	Giuliana Agurto Salazar	Responsabilida Social
32	Cleider Ñaupá Vilchez	Practicante de Presupuestos
33	Jorge Arallano Osorio	Administrador de Contacto
34	Jorge Arallano Osorio	Auxilir de Administracion
35	Ruth Carrizo Perez	Responsable Administrativo
36	Gino Galletti Luna	Responsable Administrativo
37	María Mella Fuentes	Encargado Administración
38	Orlando Alarcon Vargas	Programador
39	Rodrigo Corvalán Valenzuela	Encargado de Prevención de Riesgo
40	Carlos Marticorena Poblete	Encargado Control de Documento

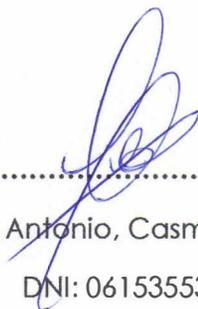
Yo, **CARLOS ANTONIO, CASMA ZÁRATE** docente de la Facultad DE CIENCIAS EMPRESARIALES y Escuela Profesional de ADMINISTRACIÓN de la Universidad César Vallejo FILIAL LIMA NORTE, revisor de la tesis titulada

“LA COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL Y LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN HAUG S.A, LURIN, 2019”

De la estudiante, Sabino Sevillano Telma Guadalupe constato que la investigación tiene un índice de similitud de 28% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito (a) analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Los Olivos, 04 de Julio de 2019



.....
Carlos Antonio, Casma Zárate

DNI: 06153553

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable de SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	--------------------	--------	---------------------------------

