



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES

**ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS DE LA
COMUNICACIÓN**

**Comunicación interna y clima organizacional en el medio
periodístico digital Walac Noticias**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADA EN CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN**

AUTORA:

Mogollon Viera, Diana Karolina (orcid.org/0000-0002-0133-3072)

ASESOR:

Mg. Seminario Bravo, Aldo Maximiliano (orcid.org/0000-0002-1784-0853)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Procesos comunicacionales en la sociedad contemporánea

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

Dedicado en primer lugar a Dios, gracias a él estoy en esta tierra y el cual me dio a mis padres lo cuales, me han apoyado en todo momento, gracias por haberme dado educación, un hogar donde crecer, equivocarme, desarrollarme, aprender y donde adquirí los principios que tengo hoy en día y haberme forjado como la persona que soy en la actualidad. Han sido el mayor motivo para seguir adelante día tras día, por lo cual lo vale.

Este logro se los debo a ustedes, soy lo que soy ahora gracias a sus esfuerzos y sacrificios.

Diana Mogollón

Agradecimiento

Agradezco a la Universidad César Vallejo, por haberme aceptado ser parte de ella y abierto sus puertas para poder realizar el taller de titulación, así también agradecerles a mis docentes quienes tras estos cinco años nos han brindado todos sus conocimientos y su apoyo en cada momento.

Y también agradecerles a todos mis compañeros de aula, gracias por cada momento, por su amistad y apoyo, eso ayudó en seguir adelante en mi carrera.

La autora

Índice de Contenido

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	38
3.1 Tipo y Diseño de la investigación	38
3.2 Variables y operacionalización	39
3.3 Población y muestra	40
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	40
3.5 Procedimientos	43
3.6 Método de análisis de datos	44
3.7 Aspectos éticos	44
IV. Resultados	45
4.1 Análisis descriptivo	45
4.2 Análisis inferencial	52
V. DISCUSIÓN	57
VI. CONCLUSIONES	60
VII. RECOMENDACIONES	62
REFERENCIAS	63
ANEXOS	71

Índice de Tablas

Tabla 1 Tabla de baremación para la variable Comunicación Interna	41
Tabla 2 Tabla de baremación para la variable Clima Organizacional	42
Tabla 3 Coeficiente Alfa de Cronbach	43
Tabla 4 Rango del Coeficiente de Pearson para interpretar resultados	44
Tabla 5 Comunicación Interna en los trabajadores del medio periodístico digital Walac Noticias	45
Tabla 6 Dimensión entorno empresarial en los trabajadores del medio periodístico digital Walac Noticias	46
Tabla 7 Dimensión medios de comunicación en los trabajadores del medio periodístico Walac Noticias, 2022.	47
Tabla 8 Dimensión relación interpersonal en los trabajadores del medio periodístico digital Walac Noticias, 2022.	48
Tabla 9 Dimensión autorrealización en los trabajadores del medio periodístico digital Walac Noticias, 2022	49
Tabla 10 Dimensión involucramiento laboral en los trabajadores del medio periodístico digital Walac Noticias, 2022.	50
Tabla 11 Dimensión de condiciones laborales del medio periodístico digital Walac Noticias, 2022.	51
Tabla 12 Prueba de Shapiro-Wilk para la muestra	52
Tabla 13 Correlación entre comunicación interna y clima organizacional	53
Tabla 14 Correlación entorno empresarial y clima organizacional	54
Tabla 15 Correlación medios de comunicación y clima organizacional	55
Tabla 16 Correlación entre relación interpersonal y clima organizacional	56

Índice de figuras

Figura 1 Distribución porcentual de la Comunicación interna de los trabajadores del medio periodístico digital Walac Noticias, 2022.	45
Figura 2 Distribución porcentual de la dimensión entorno empresarial en los trabajadores del medio periodístico digital Walac Noticias, 2022.	46
Figura 3 Distribución porcentual de los medios de comunicación en los trabajadores del medio periodístico digital Walac Noticias, 2022	47
Figura 4 Distribución porcentual de relación interpersonal en los trabajadores del medio periodístico digital Walac Noticias, 2022.	48
Figura 5 Distribución porcentual de autorrealización en los trabajadores del medio periodístico digital Walac Noticias, 2022.	49
Figura 6 Distribución porcentual de involucramiento laboral en los trabajadores del medio periodístico digital Walac Noticias, 2022.	50
Figura 7 Distribución porcentual de la dimensión condición laboral en los trabajadores del medio periodístico digital Walac Noticias, 2022.	51

Resumen

La investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre comunicación interna y clima organizacional en el medio periodístico digital Walac Noticias 2022. Siendo la metodología de la investigación cuantitativa con un diseño no experimental y un enfoque descriptivo correlacional. La muestra está conformada por 15 periodistas la técnica que se utilizó fue la encuesta y el instrumento de recolección de datos fue un cuestionario de 32 ítems. Los datos fueron procesados mediante tablas y figuras, también se realizó la prueba de coeficiente utilizado para derivar la hipótesis se determinó el coeficiente de correlación de Pearson con un valor de $p=0,204$ es mayor que $p=0,001$ en tal caso se acepta la hipótesis nula y se determina que no existe relación entre comunicación interna y el clima organizacional. Se concluyó que no existe relación entre comunicación interna y clima organizacional en el medio periodístico digital Walac Noticias 2022. Así mismo se le recomienda que el medio digital periodístico Walac Noticias desarrolle técnicas para poder tener una buena comunicación interna y un buen clima organizacional, para que las personas que laboran en ese ambiente sientan identidad, se sientan motivados y alcancen las metas que tiene la organización.

Palabras clave: Comunicación interna, Clima organizacional, Entorno empresarial.

Abstract

The objective of the research was to determine the relationship between internal communication and organizational climate in the digital journalistic medium Walac Noticias 2022. Being the methodology of quantitative research with a non-experimental design and a descriptive correlational approach. The sample is made up of 15 journalists, the technique used was the survey and the data collection instrument was a 32-item questionnaire. The data was processed through tables and figures, the coefficient test used to derive the hypothesis was also carried out, the Pearson correlation coefficient was determined with a value of $p=0.204$, it is greater than $p=0.001$, in which case the null hypothesis is accepted. and it is determined that there is no relationship between internal communication and the organizational climate. It was concluded that there is no relationship between internal communication and organizational climate in the digital journalistic medium Walac Noticias 2022. Likewise, it is recommended that the digital journalistic medium Walac Noticias develop techniques to be able to have good internal communication and then a good organizational climate, so that the people who work in that environment feel identity, so that they can be themselves, have that motivation and reach the goals that the organization has.

Keywords: Internal communication, Organizational climate, Business environmen

I. INTRODUCCIÓN

La comunicación interna en el último decenio, ha sido abordada de una manera superficial en las organizaciones, pero hoy en día se ha vuelto en un punto clave importante para el surgimiento de una organización, y junto con ella el clima organizacional que se desarrolla a la par. Las instituciones, empresas u organizaciones, son lugares en el cual distintas personas mantienen comunicación unas con otras, y las cuales se desenvuelven en un mismo ambiente. Por lo cual desarrollará buenas relaciones, así como malas, es allí donde actúa tanto comunicación interna y clima organizacional, esto mismo se presenta en el medio periodístico digital Walac Noticias, donde se encontró una deficiente comunicación interna y junto con ella el clima organizacional, dentro de sus trabajadores, ya que se notaba la falta de comunicación e interacción dentro del espacio laboral y es por ello que se realiza esta investigación. Hay que recalcar que, si bien una se encarga de establecer pequeñas estrategias para que cada miembro del equipo humano sume sus esfuerzos junto con las de los demás, la otra comprenderá las relaciones que se dan dentro del ambiente del personal que labora allí, todo esto para lograr llegar a un objetivo común.

García (1998) menciona que la comunicación es una técnica que puede ser utilizada para alcanzar un determinado fin en donde lo más importante es que el público interno recepcione y comprenda los mensajes, para generar un entorno armonioso y participativo en todo el equipo humano. Así también cuando se menciona clima organizacional los autores Chiang, Rodrigo, y Núñez (2010) mencionan que las relaciones que puedan generar se deberán de desarrollar en un ambiente o un entorno importante para ellos obteniendo un buen desarrollo de actividades y funciones para llegar a las metas trazadas de la empresa.

En todo el mundo existe tanto comunicación interna como clima organizacional, éstas juegan un papel importante en todas las organizaciones, ya sea pertenecientes al estado, así como privadas, sean el eje primordial en la cual una empresa puede salir a flote o también llegue a la ruina.

En los países europeos la comunicación interna ha cobrado mayor importancia, la Asociación Italiana ASC determinó que el éxito futuro de la empresa

será la comunicación interna, que es de gran ayuda para que directivos o administrativos tomen decisiones en la empresa y así mismo adopten programas que fomenten un compromiso e integridad de los empleados. Fernández (2016) menciona que no sólo ésta organización es la que ha redactado artículos relacionados sobre la comunicación interna sino también otros medios hablan sobre ella, revistas digitales, sitios web, medios periodísticos, entre otros.

Viña (2015) menciona cuán útil e importante es la comunicación dentro de la empresa, ya que las personas que laboran allí obtendrán un buen ambiente laboral y así mismo tendrán como resultado una gran productividad frente a la organización, la comunicación es un punto clave en el funcionamiento de las compañías, será un factor que hace que todos se integren y funcionen correctamente.

La comunicación que se da en el equipo humano se desenvuelve dentro del clima organizacional lo que significa que hay que prestar atención a cómo se desarrolla en toda la empresa.

Un blog del medio internacional hace mención de cómo la comunicación interna es tan propia de las personas, la cual la ponen en práctica para así poder llegar a sus objetivos, y así estos sobrelleven a surgir como una prestigiosa empresa (Montiel, 2017).

Comunicarnos es algo inevitable, todas las personas nos comunicamos y mantenemos relaciones con las demás personas, esto hace tener lazos y forjar unidad e integridad para que todos sigan el objetivo que tienen en común.

En la actualidad nuestro país no es ajeno cuando se ha hablado sobre comunicación interna y clima organizacional y cómo éstas repercuten en las organizaciones, en un artículo del diario “El Peruano” menciona que, la opinión del empleado es importante en una organización así como las interacciones que se dan en el personal, los líderes son los encargados de que todos estén informados de los acontecimientos que ocurren en la compañía, ya que son parte esencial del proceso, así mismo involucrarlos y comprometerlos de alguna u otra manera hará que traiga buenos resultados y lleguen a un mismo fin (Corvetto, 2017).

No sólo a nivel nacional, sino en el ámbito regional, distintas instituciones, organizaciones y empresas, escriben o redactan sobre comunicación interna ligada al clima organizacional otros, una de ellas es el sitio web de la Universidad de Piura, ya que en uno de sus artículos, de Milagros Paredes, docente de diplomado de Gestión de Intangibles y Comunicación Interna, comenta que el empleado es una parte primordial de la empresa y establecer una conexión empleado-empresa es una estrategia que la comunicación interna debe proponer. Este es un antecedente en el que arrojó que la comunicación interna influye significativamente en el desarrollo del clima organizacional quien va de la mano de la comunicación.

Pese a la problemática como problema general de la investigación es: ¿Cuál es la relación entre comunicación interna y clima organizacional en el medio periodístico digital Walac Noticias 2022?, habiendo encontrado de la misma forma los problemas específicos: (1) ¿Cuál es la relación entre entorno empresarial y el clima organizacional en el medio periodístico digital Walac Noticias 2022?,(2) ¿Cuál es la relación entre los medios de comunicación utilizados y clima organizacional en el medio periodístico digital Walac Noticias 2022?,(3) ¿Cuál es la relación entre relación interpersonal y clima organizacional en el medio periodístico digital Walac Noticias 2022?

Así también se planteó como objetivo general: determinar la relación entre comunicación interna y clima organizacional en el medio periodístico digital Walac Noticias 2022, y bajo esta misma línea se plantearon los objetivos específicos : (1) determinar la relación entre entorno empresarial y clima organizacional en el medio periodístico digital Walac Noticias 2022, (2) determinar la relación entre los medios de comunicación y clima organizacional en el medio periodístico digital Walac Noticias 2022, (3) determinar la relación entre las relaciones interpersonales y clima organizacional en el medio periodístico digital Walac Noticias 2022.

Dentro de la investigación la justificación se orienta en teórica ya que está fundamentada bajo la necesidad de saber cómo es la relación entre comunicación interna y el clima organizacional en el medio periodístico digital Walac Noticias. Este término es común en los distintos contextos ya que pueden generar algunas reacciones dentro del espacio laboral en el que se encuentran. Así mismo se destaca porque es una de las tantas herramientas indispensables para el buen

funcionamiento de alguna área, organización o institución, esto provocará ya sea el éxito o el fracaso de dichas organizaciones, todo esto dependerá de las personas y que tan buena o mala relación tienen.

Es además una justificación práctica ya que la investigación se realiza con el fin de determinar la relación entre comunicación interna y el clima organizacional en distintas organizaciones. Ambas deben ser aspectos integrales cuyas causas y consecuencias se ven reflejadas en la organización, así como en la toma de decisiones, el trabajo en equipo, motivación, entre otros. Todo aquello favorece a las personas que laboran en este ambiente organizacional, esta investigación dará resultados que serán tomados en cuenta y de manera correctivas en relación a la comunicación interna de la organización.

También es una justificación metodológica ya que se utilizarán instrumentos de medición, en esta investigación se aplicarán encuestas al personal del periodístico digital Walac Noticias.

De la misma forma se planteó como hipótesis general de la investigación que existe relación entre comunicación interna y clima organizacional en el medio periodístico digital Walac Noticias. Y como hipótesis específicas tenemos (1) existe relación entre entorno empresarial y clima organizacional en el medio periodístico digital Walac Noticias, (2) existe relación entre los medios de comunicación y clima organizacional en el medio periodístico digital Walac Noticias, (3) existe relación en las relaciones interpersonales y clima organizacional en el medio periodístico digital Walac Noticias.

II. MARCO TEÓRICO

En lo que respecta a las investigaciones se encontraron estudios en el ámbito nacional, en la investigación de Aranibar (2020) estableció la relación de la comunicación interna con el clima organizacional. El tipo de investigación es descriptiva, de corte transversal, y con un enfoque cuantitativo. Su instrumento es de tipo Likert, el cual aplicó a 116 colaboradores de la empresa del sector minero ubicado en Lima y Ayacucho. Se concluye que existe una relación significativa de tipo positiva. Los resultados que tuvo la investigación es un nivel alto de 73%, lo cual indica que existe un buen nivel en la comunicación interna y que los colaboradores se mantendrán motivados durante el desarrollo de sus actividades. Se utilizó el coeficiente de correlación (Rho de Spearman) para las variables comunicación interna y clima organizacional. Los resultados de la investigación concluyeron que existe una relación de $\rho=0,733$ entre las variables comunicación interna y clima organizacional, siendo positiva, con un nivel correlativo moderado, por los resultados de $p=0,000$ se entiende que existe una relación significativa, ya que p es menor a $p=0,05$. Por lo tanto, si hay un buen flujo de comunicación interna, entonces, el clima organizacional será óptimo.

Peña (2020) tuvo como objetivo determinar si existe relación entre comunicación interna y clima organizacional en los docentes de las instituciones educativas privadas de Lurigancho. La investigación fue de tipo descriptiva. Se empleó un muestreo no probabilístico, considerándose como población y muestra a 60 docentes. Los instrumentos que utilizaron fue la encuesta. Los resultados que se obtuvieron se dieron a través del coeficiente de correlación de Spearman, donde señalaron que existió relación significativa entre la comunicación interna y clima organizacional, presentando un nivel de significancia menor a $p=0.05$, es decir, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna y un $\rho= 0.634$, señalando que existió una relación moderada entre ambas variables.

Montes (2019) menciona en su investigación la relación entre la comunicación interna y la productividad laboral. La investigación que aplicó fue cuantitativa con un diseño descriptivo, no experimental de corte transversal y correlacional. El tamaño de la muestra fue de 59 personas. Las técnicas de recolección fue el cuestionario. Los resultados concluyeron que existe una relación

de $\rho=0,503$ entre las variables comunicación interna y productividad laboral, siendo positiva, con un nivel correlativo moderado, ya que p es menor a $0,05$. Dando, así como conclusión que la hipótesis nula se rechaza, aceptando la hipótesis alterna.

Rojas (2019) tuvo como objetivo determinar en qué medida la comunicación interna tiene una relación con el clima laboral del Área de Operaciones de la empresa TRAMARSA S.A. al año 2019, la metodología que aplicó en su estudio fue descriptiva, con un diseño no experimental y transversal. Así mismo la población fue de 220 personas, el tamaño de la muestra fue de 220 colaboradores. Las técnicas de recolección que se utilizaron fueron los cuestionarios. Tuvo como resultados que la comunicación interna se relaciona significativamente y de manera positiva con el clima laboral siendo el coeficiente de correlación de Spearman $\rho=0,723$ siendo una correlación alta, siendo $p=0,000$ ante ellos se demuestra que existe una relación directa positiva.

En base a lo investigado como antecedentes internacionales el siguiente autor, De León (2018) menciona en su investigación la relación entre la comunicación interna y el manejo de conflictos en una industria de ropa. El tipo de investigación que aplicó el autor fue cuantitativo con un diseño descriptivo. El tamaño de la muestra fue de 45 personas. Las técnicas de recolección fue el cuestionario. El resultado de la investigación mostró que el 91% afirmaron que la comunicación interna es vital, clara y precisa para el manejo de conflictos. Concluyeron que si hay relación entre los dos conceptos y que a partir de ello habrá un buen clima laboral. Se utilizó el coeficiente de correlación (Rho de Spearman) para las variables comunicación interna y manejo de conflictos. Los resultados de la investigación concluyeron que existe una relación de $\rho=0,698$ entre las variables, siendo positiva, con un nivel correlativo moderado, por los resultados de $p=0,000$ se entiende que existe una relación significativa. Y como recomendación mencionó la mejora de los canales de comunicación y la creación de un plan, todo esto para la mejora del equipo de trabajo evitando así, algún tipo de conflictos.

Córdova (2017) realizó un estudio de comunicación interna para determinar el impacto en el desarrollo de la productividad de los empleados. El objetivo es enfocarse en la investigación, a través de la aplicación de técnicas de investigación,

la gestión de procesos de comunicación, estrategias de comunicación, cómo crear interacción entre los colaboradores en MIDUVI (Ministerio de Urbanismo y Vivienda), se realizó un análisis desde una perspectiva ambiental de la situación actual de la organización a través de una matriz DAFO que ayuda a comprender cómo se encuentra actualmente la organización en cuanto a comunicación interna y derivados de su respectivo desarrollo y productividad. Se utilizó el coeficiente de correlación (Rho de Spearman) para las variables y los resultados de la investigación concluyeron que existe una relación de $\rho=0,809$ entre las variables, siendo positiva, con un nivel correlativo moderado, por los resultados de $p=0,000$ menor a $p=0,05$ y se entiende que existe una relación significativa. Como resultados obtenidos de la investigación realizada, se determinó que en el MIDUVI existe un alto nivel de productividad laboral en lo que se refiere a la comunicación interna y su implementación.

Tomando en cuenta la literatura investigada debemos de tener en cuenta la definición de comunicación interna según autores como Quintero (2016) en el que define a la comunicación interna como la que se desarrolla entre un grupo de personas, que al igual que otros procesos de comunicación, éste tiene normas o ciertas reglas de manejo, para que se desarrolle de forma equilibrada y así obtenga grandes resultados en cualquier situación determinada. El equipo humano se sentirá parte de la empresa y hará su trabajo de la mejor manera posible para que así todos sigan una misma línea y llegar a un mismo fin.

Tessi (2013) la comunicación interna es una materia con un gran potencial, la cual brinda grandes soluciones para la resolución de conflictos en una organización, institución, u alguna entidad. La comunicación interna es conocida como un problema, pero las grandes organizaciones la ven como una materia de grandes posibilidades las cuales les brinda información positiva o no, sobre los aspectos de la comunicación en el trabajo, este les trae respuestas a posibles problemas que se dan y la aprovechan en su totalidad.

Pérez (2017) manifiesta que la comunicación interna es una herramienta primordial en estos tiempos, las nuevas tecnologías ya forman parte de esta disciplina y facilita el proceso de comunicación entre las personas. La comunicación interna es la base de una organización u entidades donde perciben conductas,

percepciones dentro del grupo de personas; es un elemento que une a sus miembros y va a permitir que todos se involucren en la empresa. Hace que todos lo que laboran en la organización sea escuchados, participen y así fomenten el diálogo y las relaciones interpersonales, dando, así como resultado que todos los trabajadores se sientan parte de esa familia desde la alta gerencia hasta vigilancia, cada uno se sentirá valorado; y la organización obtendrá una mayor productividad laboral, un clima laboral armonioso y llegarán al cumplimiento de sus objetivos.

Linardi y Cortina (2017) mencionan que hoy en día las organizaciones hablan sobre llegar a los objetivos planteados, en alcanzar las metas, pero todos se centran en el qué, más no le dan importancia al cómo lo harán, es allí donde entra a tallar la comunicación interna, ésta se aplica en los trabajadores de las organizaciones, ellos serán los encargados de que la empresa siga adelante y cumplan a sus objetivos. Si bien antes este término no era tomado en cuenta, y todos laboraban de una manera independiente, sin saber lo que la otra persona pensaba o si cumplía su responsabilidad, en estos tiempos ya es distinto, todos se integran y van por una misma línea, trabajan juntos para la solución de problemas dentro de la organización. Esto va a lograr que se establezcan vínculos de confianza entre los miembros para que todos se sientan comprometidos, es involucrar a todos, alcancen los objetivos propuestos y logrando así el logro de la organización.

García (1998) menciona a la comunicación interna como herramienta clave de una compañía, para que la empresa alcance sus objetivos planificados estos deben de tener una comunicación eficaz y mantener la unión entre los miembros, y una pieza de la comunicación interna es la preparación de un plan de comunicación, el cuál es un instrumento donde se recoge información y la utilizan para establecer estrategias a favor de la organización cumpliendo los objetivos propuestos. Teniendo un buen plan de comunicación interna, con sus objetivos propuestos, los criterios que se van a manejar, las acciones que se van a tomar en cuenta, y teniendo los medios de comunicación adecuados, podrán potenciar las virtudes de la organización y así cumplir con los objetivos planteados.

Murillo y Apolo (2014) refieren a la comunicación interna como una comunicación estratégica ya que implica desarrollar relaciones interpersonales con

los miembros para así establecer estrategias y llegar al fin propuesto. Tanto comunicación interna como externa son herramientas enfocadas en establecer conexiones en los individuos con el entorno, reconociendo distintos ambientes para la realización de los propósitos de la empresa. Se entiende así que cada individuo es un sujeto directo el cual forma parte para la construcción de una buena comunicación.

Almenara, Romeo y Roca (2014) hacen referencia sobre las organizaciones y la comunicación interna y la relación que hay entre estos dos términos. Una organización es un espacio donde grupos de personas mantienen comunicación, unos con otros, creando así vínculos y compromisos todos siguiendo el sistema. Si bien organización puede ser una zona similar a empresa o institución este tiene un concepto totalmente diferente, es un grupo de personas y medios adecuados que tiene un propósito determinado. La comunicación interna se desarrolla dentro de este espacio y cuenta con una serie de actividades y acciones las cuales entrará a tallar la comunicación y las relaciones interpersonales.

Simón (2016) menciona que la comunicación interna al equipo humano de una organización, ya que ésta es de suma importancia para la empresa e incluso mayor a la comunicación externa. Toda información que sale de la organización es vital y más aún de sus trabajadores, es responsabilidad de todos que haya una buena comunicación interna. Al tener a los miembros informados de las decisiones que se toman, será entendida por todos y así evitarán malos entendidos o rumores mal dichos. La aplicación de nuevas tecnologías también interviene en la comunicación interna ya que puede llegar de una manera más rápida a todos los trabajadores de la compañía. Tanto comunicación interna como externa se complementan ya que son parte de la política o del sistema de la organización y establecen interrelaciones de todos los que trabajan en la organización. En el concepto de organización, la universidad también es un lugar donde hacen que toda la comunidad universitaria esté involucrada y sean parte de las políticas de la universidad incrementando en el compromiso de todos.

Fernández (2016) se refiere a la comunicación interna como el tipo de comunicación que se encuentra en la organización y que perdura, ella se encuentra entre las distintas áreas, departamentos e incluso secciones importantes de la

empresa. La comunicación interna es el público interno y al cual se le debe prestar más atención, ellos son los que mantienen vínculos interpersonales con todos los miembros, tomando en cuenta a todos sus trabajadores, sin importar el puesto que éste tiene en la organización. Y una empresa con éxito es una empresa que mantiene una buena comunicación interna.

Como bases teóricas de comunicación interna tenemos a la teoría del interaccionismo simbólico donde se considera a las personas las cuales viven en constante interacción con el entorno es por ello que se encuentran en comunicación constante con todos los individuos que los rodean. La teoría del Interaccionismo Simbólico según el libro escrito por el autor Santamaría (1986) menciona que su uno de sus representantes y fundador G.H. Mead habla que su teoría ha servido como una base primordial para la realización de distintos modelos de comunicación. Ha sido una de las principales teorías que ayudó en el funcionamiento de los sistemas de comunicación en pequeños grupos. Su fin es el proceso donde las personas tienen o mantienen relación con sus mentes o con los de su entorno, es decir, toman en cuenta sus aspiraciones, conocimientos o de las personas que están a su alrededor.

Dentro de esta teoría se encuentran tres puntos importantes los cuales han persuadido en los modelos de comunicación interpersonal y los cuales son importantes para las organizaciones: (1) la persona es sujeto y objeto, a la vez, en el mismo sistema interpersonal, (2) la formación de carácter de los individuos se forma a través de elementos objetivos y subjetivos que se dan en el proceso de comunicación y (3) el intercambio de símbolos hace que los individuos desarrollen códigos ya sea sociales o culturales propios de la persona.

Lo importante de esta teoría se resalta en la interacción de los individuos hacia otros y a la vez consigo mismos.

Alsina (2013) hace referencia también a esta teoría, menciona que se aplique un lenguaje verbal o no, esto va a permitir establecer comunicación entre los individuos y la sociedad. El interaccionismo simbólico es automático, y responde a lo subjetivo, no sólo lo que pensamos sobre nosotros mismos, sino de los demás y su entorno. Es decir, las realidades son construidas a partir de la interacción

simbólica y hace que la sociedad sea parte de la interacción o participación comunicativa de las personas.

La teoría de la comunicación en el Modelo de Schramm. Los investigadores Baena y Montero (2014), mencionan que Wilbur Schramm denominado como el padre de los procesos de la comunicación hace referencia sobre el sistema de comunicación humano dentro de las organizaciones. Según Wilbur Schramm, menciona que es un proceso relacional entre las personas, es un acto que implica compartir información, ideas o situaciones. Así mismo este autor ha desarrollado varios modelos para explicar y analizar el proceso de comunicación interpersonal en las organizaciones, uno de ellos y el más importante es la Tuba de Schramm el cual corresponde a los procesos de comunicación colectiva.

Baena, et al. (2014) menciona al modelo de Schramm fue creado alrededor de los años de los setenta, y es donde Schramm ve como los efectos de medios de comunicación influyen dentro de las audiencias, en realidad la finalidad de ésta teoría es la de buscar la mayor eficiencia posible para que la audiencia reciba los mensajes y realicen acciones a partir de ello. A esto Schramm le denominó “campos de experiencia” a estos requisitos de eficiencia. Si este campo de eficiencia no tiene relación con el receptor la información tendrá poca probabilidad de ser tomada en cuenta. Así también estos mensajes deben de adecuarse para que cuando llegue al público sea mucho más entendible.

Durante el proceso de comunicación interpersonal, un término conocido en este proceso es el feedback. Cuando ambas personas cumplen distintos roles ya sea de receptor o el que comunica el mensaje, esto dará como resultado como están interpretando los mensajes. Baena y Montero (2014) “Para Schramm, la comunicación es circular” (p.37) regresa al punto de inicio, y puede ser repetitivo, esto mostrará que el comunicador tiene la capacidad de codificar, decodificar y darles una interpretación de mensajes.

Este modelo hace referencia a la comunicación colectiva, donde las personas acumulan experiencias relacionadas con forma de vida, su desarrollo tanto social como intelectual, y por ello los mensajes que son transmitidos tiene un alto cargo de experiencias. Cabe señalar que Schramm incorpora el componente multicanal en sus modelos, es decir, los humanos no envían mensajes a través de

un solo canal. Así, el tracto vocal (salida de voz, intensidad del timbre) es denominado lenguaje oral por otros autores. También tiene en cuenta los mensajes de gestos, que se expresan con la mano, y las expresiones faciales, conocidas como lenguaje corporal.

Éste también realizó su proceso de comunicación colectiva, denominado como tuba, ya que su diagrama es similar a ese instrumento musical. Baena, et al. (2014) “La información entra por un comunicador hacia un perceptor y se reaprovecha la comunicación de retorno” (pag.37). Los preceptores están relacionados con canales técnicos y así estos transmiten los mensajes a los diferentes grupos, los cuales reinterpretan lo que les han comunicado.

Así mismo en las investigaciones realizadas mencionan los objetivos de la comunicación interna. Almenara, Romeo y Roca (2014) mencionan que el punto primordial de la comunicación interna es determinar un grupo de técnicas de transmisión de mensajes para que así logren los objetivos planificados de la organización y también de los miembros. Dentro de este propósito plantea los siguientes puntos: incremento y conservación de la interacción de los miembros, favorecer en las relaciones o vínculos que hay entre las personas, realización de informes para el personal en relación con los objetivos propuestos de la organización y, por último, fomentación de la motivación hacia las conductas de los empleados.

Además, cuenta con las siguientes funciones de la comunicación interna, según Enrique, Madroñero, Morales, y Soler (2008) mencionan tres funciones claras: información es un requisito importante con el cual las personas tiendan a realizar su trabajo de una manera motivada y así realicen sus labores eficientemente, explicación entender y observar las políticas de la organización y respetar las disposiciones que se toman, estando todos informados y lograr el éxito colectivo, interrogación preguntar y fomentar la interacción o intercambio de mensajes entre los miembros. Estas funciones son básicas para tener una cordial comunicación interna y así el logro de las metas planificadas que la compañía tenga.

Así mismo tiene tipos de comunicación interna los cuales son tres: (1) Comunicación ascendente: es cuando los empleados que se encuentran en la

jerarquía menor les brindan información a los trabajadores que se encuentran en la alta dirección, los que están por encima de ellos. Esta información es sobre necesidades que tienen los trabajadores, sobre problemas y puntos de pensar que tienen los empleados. Las personas de la alta dirección se informan sobre cómo va su relación entre compañeros y si cumplen los roles que a cada uno les toca. Las características de la comunicación ascendente es un proceso por el cual todos los miembros del grupo participan, como características primordiales tiene: diseño de labores de cada miembro de equipo, información más precisa entre compañeros para generar más confianza y compromiso con todos; habilidades para propagar el potencial de sus empleadores, tomar en cuenta opiniones de los trabajadores para así llegar el alcance de los objetivos.

Así mismo entre las ventajas de la comunicación ascendente entre las principales tenemos: reconoce y toma en cuenta cada opinión de los individuos que son parte del equipo, hace que todos los trabajadores se sientan involucrados y así cada uno contribuye con sus sapiencias; admite que cada área, departamento o sección sean parte en la toma de decisiones o en informar, impulsando la responsabilidad de todos los que laboran en la organización, ayuda a edificar y optimizar los resultados, el esfuerzo de todos traerá consigo triunfo hacia la empresa; apreciar cada capacidad de los trabajadores ya que puede dar soluciones a problemas comunes.

Trani (2015) hace mención sobre las herramientas de la comunicación ascendente: buzón de sugerencias, entrevista personal, intranet, correo electrónico, círculos de calidad y reuniones periódicas

Comunicación descendente: los mensajes son transmitidos desde el nivel alto hasta el nivel inferior, llenando así de información a todos los miembros de la organización, se caracteriza por enviar información relacionada con ejecución de labores, especificaciones entre otros aspectos. Si los trabajadores cumplen con las labores correspondientes podrán llegar al logro de fines planteados (Trani, 2015). Así mismo hace mención sobre las herramientas de la comunicación descendente: manual del empleado, publicación institucional (revista, newsletter), cartas a los trabajadores, reuniones informativas, entrevista, cartelera o tablón de anuncios, circulares o correos dirigidos a toda la organización.

Comunicación lateral: se desarrolla entre miembros del mismo nivel, utiliza sistemas de comunicación verbales, herramientas de comunicación como reuniones y feedback en grupos. Si bien las nuevas tecnologías han ido incrementando de cierto modo que nos comunicamos a través de ellas, la comunicación cara a cara no se perderá, seguirá perdurando a través de los años y será mucho más eficaz dentro del crecimiento de la empresa. (Trujillo, 2017).

Comunicación horizontal: este tipo de comunicación se da en la relación entre dos personas que se encuentran en el mismo nivel esto les facilitará el intercambio de mensajes creando un buen ambiente laboral y así agilizar el funcionamiento de las labores correspondientes. Su característica es que obtenga resultados gratos en beneficio de la organización, teniendo una buena comunicación traerá éxito y efectos prósperos, pero si es mala dificultan la comunicación y tendrán resultados negativos (Quiñones, 2017).

Comunicación informal: este tipo de comunicación surge del intercambio de mensajes entre personas, pero estos no la comparten con otros, sino que la guardan para ellos mismos esto hace que no los demás no estén informados y cause incongruencias, en realidad es una comunicación que no la maneja los altos directivos, sino que es algo inconsciente de la persona. El rumor es un problema común dentro de este tipo de comunicación ya que es información que se transmite sin que exista autenticidad en su contenido y puede caer en la ambigüedad (Equipo, 2018).

Los beneficios que la comunicación interna brinda son los siguientes Bermúdez (2011) mencionó alguno de ellos: sentirte identificado: informar al empleado y hacerlo sentir comprometido con lo que realiza, que crean un lazo de pertenencia hacia a la organización y que estén dispuestos al logro de los fines planteados; mayor claridad: todos deben de estar informados sobre las cosas que ocurran dentro de la organización, y la comunicación es vital para que se cumpla este beneficio; motivación: siendo claros en las obras que se realicen tendrán a unos trabajadores motivados los cuales se sentirán llenos de energía e incrementarán las producciones; lazos entre las distintas áreas: escucharse unos con otros, el diálogo será una herramienta para la conexión entre áreas sino entre compañeros, modelos de buenas virtudes: transmitir hacia el exterior que hay una

buena comunicación en la compañía y relación con el perfil de la misma: reflejar a través de la empresa las buenas acciones que ésta realiza.

Respecto a las dimensiones de comunicación interna tenemos al entorno empresarial: son los elementos externos que tiene alguna repercusión sobre las organizaciones, estos pueden ser tanto positivos como negativos, puede ser una amenaza o una oportunidad. Son un conjunto de elementos que concretan el campo donde las empresas se van a organizar ya desenvolver. Entre los más conocidos son: económicos, socioculturales, políticos legales, e incluso medioambientales. Todos estos puntos afectan de una u otra manera la organización, hay que entender que la empresa influye sobre su entorno mientras que los factores que están en el exterior lo hacen sobre la empresa, estos se encuentran interrelacionados (Martin, 2016).

También hace mención sobre las características del entorno empresarial: eficacia: el entorno empresarial se encuentra en un constante cambio, todo esto porque los distintos factores hacen que este intercambiando información, pero aun así se trata de brindar una información de calidad y eficaz. Vaguedad: en el entorno empresarial no hay nada concreto así que, como esta en constantes cambios, y tampoco está seguro de lo que podría suceder. Disconformes: hay puntos vitales en los que el entorno empresarial toca y muchas veces no son precisas, esta característica está ligada con la vaguedad pues no tienen los puntos claros.

Los indicadores de la dimensión entorno empresarial se desglosa los siguientes factores según Macías (2015): (1) Factores económicos: representa a la tasa de empleo, las variables microeconómicas, lo salarios, los costos, la evolución de las ventas, prácticamente es como va ir evolucionando el proceso del contexto actual y bueno de alguna forma el futuro de la organización.(2)Factores socioculturales: implica el ambiente de la empresa y el clima de las relaciones sociales que se desarrollan, como son, la tasa de natalidad y mortalidad, la inmigración, el tamaño de la población, los valores, el analfabetismo, las variables socioculturales, creencias, tradiciones, conducta, relaciones interpersonales, establecen patrones de nuestra vida, es decir componentes que limitan las conductas de las personas y de alguna manera perturban los distintos estilos de vida.

Factores Político legales: es la normatividad que se aplica dentro de la organización, son los sistemas políticos legales que se encuentran, que afecta y se adapta a la organización. Leyes, normas, reglamentos, entre otros aspectos que son especificaciones claras y que hacen que los organismos se adapten para cumplirlas.

Como segunda dimensión de la primera variable son los Medios de Comunicación Raffino (2019) donde se define como un elemento por el cual es utilizado para poder desarrollar cualquier tipo de información. Este término se les otorga a aquellos medios que cubre a masas. Pero existen medios que se desarrollan en pequeños grupos y son utilizados de manera individual. Los medios son instrumentos por los cuales el mensaje es transmitido hacia otro individuo o a un grupo de individuos.

En la actualidad las personas y las sociedades permiten que todos los canales les ofrezcan información que les sirve para entender, analizar y determinar sucesos ya sean sociales, económicos, políticos entre otros en cualquier contexto sea nacional, internacional o local.

Así mismo esta dimensión se clasifica según Raffino (2019) la forma mecánica que sirve de base para la transmisión de mensajes, se distinguen: medios audiovisuales los cuales se pueden escuchar y observar, se desarrollan en mecanismos tecnológicos los cuales presentan representaciones y sonidos con el objeto de transmitir mensajes o información, claro ejemplo es la televisión y cine. Como medios radiofónicos el cual es el único medio por el cual se emite el formato sonoro. Tiene un desarrollo más sencillo que el de la televisión. Es el medio accesible para todas las personas, resulta fácil de manejar ya que no requiere de tantos instrumentos tecnológicos ni muchas personas para poder controlarla, el único problema, es la distancia que provocan que el sonido suene ruidoso o chille. También como medios impresos: son publicaciones tales como revistas, periódicos, folletos, magazines, etc, estas contienen información importante para los lectores. Hoy en día se está notando su degeneración por el internet, ya que este medio, necesita de muchas personas y es mucho más laborioso. Y por último medios digitales estos aparecieron en los años de 1980, estas nuevas tendencias se han extendido a todo el mundo. Se desarrollan a través de las computadoras y hoy en

día a través de los celulares, tablets, y otro tipo de artefacto. Se caracterizan por la eficacia, y rapidez para transmitir mensajes a millares de personas.

Además, Raffino (2019) menciona los siguientes medios de comunicación actuales tales como: Periódico es el representante de los medios impresos los cuales son publicados de forma diaria, el tipo de periódico es el diario, todas las personas lo adquieren diariamente. Tanto diarios como periódicos tienen versión online y es más fácil que todo el mundo lo pueda ver. La Radio como medio con acceso para todas las personas gracias a sus ondas llega a cualquier rincón de la tierra. La televisión: medio el cual transmite representaciones gráficas, este contiene los llamados programas de tv, los cuales se desarrollan en secciones distintas. Produce influencia en las personas. Y por último redes sociales: son las nuevas tecnologías que se basan en el internet, como son Facebook, Twitter, etc.

Al mismo tiempo define a los medios interpersonales: el correo: es un medio que al principio era elaborado por papel, y se llamaba correo, hoy tiene su versión informática, llamada correo electrónico, y su principal rasgo es que se transmiten información de manera rápida. Y el teléfono: en los últimos años ha ido sufriendo cambios pero que hoy se ha vuelto un aparato indispensable para la sociedad, su principal cualidad es la de comunicarse con otras personas, así como recibirlas, e interactuar con las distintas aplicaciones que su teléfono celular pueda adquirir.

En indicadores de los medios de comunicación se desglosa los siguientes, los autores Sánchez, Herrero y Hortigüela (2018) dividen a los tipos de medios escritos en: correspondencia comercial, escritos de la organización internos comunicados, memorándum, actas y certificados, textos protocolarios: tarjetas, avisos, escritos en relación con lo administrativo sea solicitudes, alegaciones, etc.

Los cuales los principales medios que se establecen en las organizaciones son: boletín interno el cual trata información técnica de la organización, actúa como una ventana de difusión de mensajes para los trabajadores y que sirven para monitorear la organización y mantenerla al tanto sobre temas en cuestión, compartiendo nuevas noticias, acontecimientos, gráficos, etc, podrán mostrar las responsabilidades de cualquier área entendiendo así de que todos están comprometidos en el éxito de la organización (Mai , 2017). Se menciona también sobre el memorándum un documento breve que se utiliza dentro de la empresa, el

fin de este escrito es el traspaso de mensajes de manera precisa, es un aviso rápido y formal, sin necesidad de alguna firma o permiso, pues se trata de un asunto apremiante que necesita ser recordado, he allí su significado es algo que deben de recordar (Tolosa, 2017). Además, las convocatorias es el acto de citar o llamar sea escrito u oral, a través de un texto a los trabajadores informándoles sobre un tema en cuestión, sobre algún puesto de trabajo, despidos, remuneraciones, proyectos, entre otros (King, 2012).

Y por último la encuesta a los empleados conocer su opinión de los empleados, sobre lo que sucede dentro de la organización, es saber qué carencias tienen o las necesidades que estos puedan tener, en realidad la realización de encuestas hacia los empleados es importante porque ellos son los que mantienen la organización lo empleados, pues sin ellos no se realizaría ninguna labor y no hubiera empresas. Las encuestas hacia los empleados es una herramienta donde se descubrirá como son las relaciones entre los compañeros y que deficiencias hay, sea un mal clima laboral, falta de recursos, infraestructura inadecuada, etc.

Según Sánchez, Herrero y Hortigüela (2018) mencionan los medios orales los cuales se clasifica en tres partes: (1) el periodo acontecido puede ser Directas: emisor y receptor se entromete en la comunicación, entrevistas, diálogos telefónicos, videoconferencias, etc; Diferidas: el emisor envía un mensaje, pero transcurre tiempo para que el receptor lo reciba, ejemplo son buzones de voz, o mensajes de voz, contestadores automáticos, etc, como segundo parte (2) contexto en que se desarrollan tanto internas: se da entre dos o más personas dentro de un mismo espacio, tales como, reunión de gerentes, de trabajadores, entre otros, así como externas: se realizan entre personas que no son del mismo departamento o área. Ejemplo: comunicaciones con los consumidores. Por último, son los (3) individuos que intervienen se divide en individuales donde solo hay un emisor y un receptor, reunión entre gerente y empleado, o de empleado a empleado, colectivas: grupos de personas, tal como, conferencia, debate y directivas: Ascendentes nivel inferior a superior; horizontales mismos niveles, reunión y descendente nivel superior a inferior.

Medios tecnológicos: En la página de una conocida escuela de negocios School (2017) menciona que son canales innovadores los cuales hoy en día las

organizaciones ya los están poniendo en práctica, ya están dejando atrás los medios tradicionales y utilizan medios que sean más rápidos e inmediatos, la internet ha sido una ventana para todos esos medios y que hoy son puntos claves para el desarrollo de la organización. Los más conocidos son:

Intranet: es una herramienta de comunicación utilizada en el campo empresarial, es una red informática la cual fomenta la interacción en tiempo real, alienta el sentido pertenencia de la corporación y motiva a los trabajadores siendo uno solo.

Emails: es un servicio que permite enviar y recibir mensajes, archivos digitales, archivos adjuntos, entre otros más, es un medio que lo utilizan todos los miembros de la organización, el newsletter es parte de este proceso e importante para todos.

Chats Internos: agiliza el proceso de transmisión de mensajes entre los empleados de la compañía y equipos de trabajo, será fundamental implantar pautas de uso.

Redes sociales corporativas: empresas grandes tienen sus redes virtuales y grupo dentro de ellas mismas, el intercambio de información es mucho más continuo e inmediato. Su objetivo principal es mejorar a las empresas desde el interior.

Blog y/o revista: es parte de la organización y donde todos los miembros son responsables de manejarlo, brinda una calidad en los contenidos y un feedback entre los participantes.

Buzón de Sugerencias: es una técnica interesante en el cual hace que sus empleados presenten ideas, proyectos, propuestas, quejas e incluso felicitaciones, y la empresa estará al tanto de lo que sucede ante estas sugerencias para poder lograr una buena relación de toda la organización (Gómez J., 2015).

Televisión Corporativa: un canal económico pero eficiente, se puede efectuar mediante tecnologías y tener su difusión.

Como tercera dimensión tenemos las relaciones interpersonales las cuales son el intercambio de mensajes entre dos o más individuos, se trata de relaciones con los trabajadores dentro de la empresa, donde se medía la comunicación, gracias a estas relaciones interpersonales las personas podrán obtener un buen clima laboral para así poder desarrollar sus responsabilidades y llegar a los objetivos planteados de la organización. Esto ayuda a que las personas no pierdan esa comunicación cara cara ya que hoy todas las personas se encuentran

sumergidas en las innovaciones tecnológicas. Las relaciones es mantener una convivencia sana favoreciendo una comunicación constante hacia otras personas (Montes, 2016).

Las relaciones interpersonales también son llamadas relaciones humanas todos los miembros de una organización logran que todos los trabajadores cumplan sus responsabilidades y sigan los mismos objetivos, para poder establecer la relación humana entre todos los empleados, los autores Fernández y Fernández (2017) mencionan seguir con los siguientes requisitos: Tener presente que el trabajador es el principal sujeto que brindará aportes y ser un socio que brindará grandes beneficios para la organización. Sentirse identificado con su organización en todos los trabajadores. Hacer sentir satisfechos a sus trabajadores, reconocer su trabajo y su laboriosidad.

López (2015) menciona los indicadores de relación interpersonal los cuales desglosa los siguientes:

Como primer indicador tenemos la cooperación: es sinónimo de ayudar y ser solidarios con todos los miembros, es decir, a colaborar en el trabajo de la empresa llegando así el logro de los fines comunes, cooperación significa sumar esfuerzos, es prácticamente ser un equipo, esto ayudará para un mejor rendimiento y realizar una mayor productividad de la compañía, se desarrollará el potencial de cada miembro del equipo, trayendo consigo nueva ideas, nuevas estrategias y nuevas soluciones. Es una estrategia que permite conocer posibles ventajas que tiene la empresa y que se debe de aprovechar, un trabajo conjunto, y fomenta el trabajo grupal (López P., 2015).

En el sitio web (Chain, 2018) menciona los principales beneficios sobre la cooperación: Ventajas económicas: reduce costes e incrementan las entradas, mayor productividad en las ventas, el esfuerzo de cada trabajador se verá en los resultados y mejor aún en el incremento de las ventas y el volumen mayor de las ventas. Capital humano: todos los trabajadores se verán beneficiados por la cooperación de todos, esto les ayuda a desarrollar nuevas cualidades y desarrollar nuevos contenidos, dando, así como resultado nuevos niveles de motivación y logrando el éxito grupal de la organización. Capital físico: permite a la organización compartir equipos y materias primas. Capital intelectual: desarrollo de habilidades,

valores, ideas, fortalezas y capacidades de las empresas. Desarrollar nuevas técnicas: nuevas ideas en beneficio de la organización.

Además, como segundo indicador es la interacción el cual es la acción que se desarrolla recíprocamente entre dos o más personas, dentro de una organización u otra entidad. Las organizaciones están formadas por individuos, ellos son los que interactúan diariamente con otras a lo largo del tiempo en que se desenvuelven en sus labores, esto contribuirá a que se desarrollen relaciones interpersonales, establezcan vínculos de amistad, respeto y valoración unos con otros. En realidad, la organización depende de las personas para que éstas puedan llegar a cumplir con sus metas y así sucede viceversa (Rivas, González, & Navarro, 2012).

Solución de problemas: para poder resolver los conflictos que surjan dentro de una organización hay que tener en cuenta, en ubicar en donde se ha surgido el problema y poder combatirlo, para que no surja otra vez, en la solución de problemas es un término común dentro de cualquier lugar u organización, pueden surgir por discrepancias que hay entre la persona.

Como tercer indicador tenemos a la conducta, son acciones que tienen las personas frente estímulos que percibe en relación con su entorno, es el comportamiento que tienen las personas frente a diversas situaciones o momentos determinados. En el portal web el autor del artículo López (2015) menciona que dentro de la organización hay conductas básicas tales como: La satisfacción hacia las labores: si un trabajador se siente satisfecho con lo que realiza y más aún cuando la organización lo hace sentir de una forma adecuada este podrá realizar sus labores de una forma armoniosa y dará mayor productividad. Simpatía por el trabajo: sentimiento de compromiso con sus labores y demuestra su dinamismo a la hora de realizar sus responsabilidades. Y la entrega hacia la empresa: reconoce una estrecha relación en el organismo para quien trabaja, lo que hace que siga allí más tiempo y sobre todo las aspiraciones que éste puede tener en el futuro.

Así mismo en cuanto a la investigación de mi primera variable se basa en la teoría del interaccionismo simbólico.

Como segunda variable clima organizacional Álvarez (1993) la define como la libertad individual del punto de vista que tienen tanto los trabajadores como los

administrativos que conforman la empresa que influye de manera inmediata en la producción de la empresa. Hablar del clima organizacional es un punto de mucha relevancia hoy en día. Ya que esto se da tomando en cuenta que lo que se busca es una mejora dentro del ambiente de la compañía todo esto para que haya un aumento de producción sin dejar de lado al recurso humano.

Así mismo clima organizacional es netamente el área o lugar donde se desenvuelve un individuo, donde realiza sus funciones diariamente, es donde se desarrolla el trato tanto jefe como trabajador esta relación también se da entre clientes y proveedores, todos estos aspectos van conformando clima organizacional y es donde éste se convierte tanto como un vínculo como obstáculo para el buen desenvolvimiento de la empresa en su totalidad. También se menciona que puede ser hasta un factor de influencia en la conducta de quienes laboran en la organización. En síntesis, es la expresión particular de la percepción que los empleados como directivos se forman de la organización a la que pertenecen y que influye directamente en el desempeño de la organización.

Chiavenato (2001) menciona que cuando se habla de clima organizacional hace referencia al concepto de motivación ya que de ahí se conduce al de clima organizacional. Las personas están obligadas a adecuarse diariamente en una serie de distintas situaciones para así poder satisfacer sus necesidades. Esto se define como un nivel de adaptación, el cual no es solo cumplir con las necesidades sino también pertenecer a un conjunto social. Tras esto, si no se cumple satisfacer las necesidades traerá consigo muchas dificultades de adecuación. Dado que su satisfacción depende de los demás, especialmente de aquellos en posiciones de autoridad, es significativo que la gerencia entienda la naturaleza de la idoneidad o desajuste de los individuos.

La adecuación varía de persona a persona y dentro de la misma persona de vez en cuando. Un ajuste fino denota "cordura". Una forma de definir la salud mental es describir las características de las personas mentalmente sanas. Estas características básicas son: siéntete bien contigo mismo, sentirse bien con los demás y ser capaz de satisfacer las necesidades de la vida por sí mismo. Esto da a entender la definición de clima organizacional ya que este se da en un ambiente tanto interno como externo que se dan en los miembros de la organización u

empresa, el cual está ligado estrechamente con la motivación, ya que cuando tiene una gran motivación el clima organizacional permitirá que se desarrollen relaciones de manera armoniosa y cuando sucede lo contrario el clima pasa de ser armonioso a ser frío incluso hasta apático e incluso los trabajadores comienzan a desarrollar malas relaciones. En síntesis, el clima organizacional afecta el estado motivacional de las personas y así viceversa.

Así mismo Chiang, Rodrigo y Núñez (2010) la definen como el ambiente que se da en un espacio, empresa u organización, en el cual se pueden desarrollar muchas situaciones tanto buenas como malas, de esto dependerá la autorrealización del individuo, así como el compromiso o el nivel de involucración que éste puede tener para así poder tener una buena condición laboral. Cuando se habla de clima organizacional no es más que una definición sencilla donde el individuo es quien forma parte del ambiente en que interactúa con las demás personas.

Hablar de clima organizacional se define como un conjunto de aspectos del trabajo, así mismo Brunet (1987) menciona que el individuo siente sin darse cuenta el clima de una organización, y a veces es consciente del papel que cumple, así como los factores que la componen por esto resulta dificultoso, si el individuo evalúa el clima según sus percepciones propias o por los rasgos característicos propios de la organización.

Así mismo hace referencia sobre las características que tiene el clima organizacional donde hace mención que todo el sistema organizacional que se da dentro de la organización va a derivar a un clima organizacional estable, dando así buenos resultados dentro de los trabajadores o individuos de la empresa. Además, se debe de tener presente que el desenvolvimiento de los trabajadores hará que estos obtengan tanto buenos como malos resultados de la organización.

Como bases teóricas de clima organizacional la teoría que menciona Likert, el autor Brunet (1987) presenta una teoría sobre clima organizacional por su nivel de explicación y extrapolación, ya que también es conocido como la teoría de los sistemas de organización. También hace mención sobre la confusión entre la teoría de los sistemas de Likert con la teoría de liderazgo, si bien la teoría del liderazgo es una variable explicativa del clima organizacional dentro de la teoría de Likert, el

objetivo que persigue la teoría del clima organizacional es la de presentar un marco de referencia el cual permite reconocer tal cual como es el clima y como es fundamental la eficacia dentro de la organización.

Brunet (1987), menciona a la teoría de clima organizacional o también llamada teoría de sistemas, donde las conductas de las personas que laboran es causado, en parte, por las conductas de los administrativos y las situaciones organizacionales que estos perciben ya sea por sus capacidades, valores, entre otros. La respuesta del individuo ante el contexto siempre va de la mano con la percepción que tiene sobre ésta; en realidad lo más importante es cómo se ven las cosas y no la realidad. El punto en sí, es que la realidad tiene influencia sobre cómo van a percibir las cosas, es donde la percepción determinará el tipo de conducta que una persona pueda optar ante la situación. Con este tipo de conducta se separan cuatro factores importantes que de alguna u otra forma influyen sobre la percepción individual los cuales se definen como: los factores relacionados con la situación tales como la tecnología y al sistema organizacional que tiene; el orden de jerarquía que tiene la persona internamente de la empresa, así como el sueldo que recibe; los componentes como: motivación, actitudes, etc.; y por último como la percepción de los directivos en el ambiente laboral.

También como otra teoría sobre clima organizacional Cantú (2015) menciona la teoría de Litwin y Stringer quienes fueron los pioneros en definir al clima organizacional desde un enfoque perceptual. Mencionan que el clima es un conjunto de cualidades del espacio en donde laboran, los cuales se dan a notar de manera directa e incluso indirecta por los individuos que laboran en ese ambiente, el cual así mismo se ve influenciado tanto en su conducta y su motivación.

Cantú (2015) explica aspectos importantes sobre el comportamiento de los trabajadores en la compañía usando conceptos como clima y motivación. Estos autores intentan detallar los factores situacionales y ambientales que más intervienen en el comportamiento y la percepción de un trabajador. Así mismo Litwin y Stringer mencionan nueve dimensiones que expresaría el clima que existe en una determinada compañía u organización. Cada dimensión está ligada con ciertas propiedades de la organización las cuales son: responsabilidad, riesgo, estructura, recompensa, calor, apoyo, conflicto, estándares de desempeño e identidad. (1)

Estructura: esta dimensión está ligada con las normas de las organizaciones, las obligaciones, normas, regulaciones. Hace referencia a los canales formales de la organización. (2) Responsabilidad: es el punto de vista que tiene el individuo sobre el ser su propio jefe, tener un compromiso elevado con el trabajo, tomar disposiciones por sí solo, crearse sus convenientes logros. (3) Recompensa: son los estímulos dados por realizar un buen trabajo, es la medida en que la organización utiliza recompensas en lugar de castigos. (4) Riesgo: Corresponde al sentimiento de que los miembros de la organización tienen los retos que plantea el trabajo. Es la medida en que la organización promueve desafíos calculados para lograr los objetivos planteados. (5) Calor: es el punto de vista de los miembros de la empresa sobre la existencia de un ambiente de trabajo agradable y buenas relaciones sociales entre compañeros y entre directivos. (6) Apoyo: es la percepción sobre la existencia de una unión que hay por parte de los directivos y de los trabajadores. (7) Estándares de desempeño: Este es el énfasis de la organización en los estándares de desempeño. Aborda la importancia de lograr metas y estándares de desempeño claros u eficaces. (8) Conflicto: es el nivel de los individuos de la organización sean trabajadores como los jefes aceptando las opiniones negativas y no tener miedo para enfrentarlas y así solucionar los problemas puedan surgir. (9) Identidad: es un sentido de pertenencia a la organización que es un elemento importante y valioso en un grupo de trabajo. Generalmente, es el sentimiento de compartir metas personales con metas organizacionales.

Así también Pacheco (2022) menciona las características del clima organizacional: (1) una es sobre el entorno donde se desarrolla los individuos de la organización los cuales pueden ser tanto internos como externos, (2) cómo perciben el contexto cada uno de los miembros de la organización, y (3) por último tanto el sistema y los integrantes de las empresas juntos son un conjunto organizacional activo ya que es una noción que se encuentra en constante cambio.

Así mismo Peralta (2020) en su literatura menciona que las características del clima organizacional las clasifica de la siguiente manera: (1) el área física donde se encuentra el espacio en el cual se usa para el desarrollo de las funciones de los empleados, (2) la distribución o el esquema que tiene la organización de todos los empleados que laboran así como sus responsabilidades, (3) la comunicación, la

cual debe de ser constante con todo el equipo humano que labora dentro de la organización para así intercambiar informaciones los unos con los otros, y así haya un desarrollo satisfactoria de acciones que se realizan dentro de la compañía, pero de no ser así, sucederán problemas que de alguna u otra forma afectaría a la organización, poner en práctica la comunicación traerá consigo confianza, lazos amicales, y por ende un buen trato, llegando así a un intercambio de información favorable a todos los individuos de la empresa.(4) La constante formación a los individuos o al personal los mantendrá activos e incluso hasta motivados para el crecimiento de ellas mismos.(5) El liderazgo es fundamental para el trabajo en conjunto quien los dirija tiene una gran responsabilidad con cada uno de sus trabajadores, llevando así el acatamiento de las metas trazadas de la organización para así crecer como empresa y también profesionalmente.

Además de mencionar la definición de clima organizacional junto con las características que ésta tiene, Peralta (2020) menciona que entre los principales elementos y los de mayor relevancia son: (1) las características del espacio laboral en que realizan el desarrollo de sus actividades, así como se desenvuelven dentro de ésta, (2) el área influye tanto buena como mala en la conducta de los trabajadores, (3) es una constante que suele ser mediadora en los diversos puntos del sistema organizacional.

Dicho esto, Pacheco (2022) menciona que el clima organizacional es la percepción del personal hacia la empresa, y que cada organización en conjunto con sus empleados tiene la responsabilidad de salir adelante y poder llegar así al éxito. Aquí se menciona igual los elementos fundamentales para el crecimiento de la organización: (1) un buen ambiente laboral el lugar o espacio en donde desarrollan sus actividades para el crecimiento mismo, (2) la cooperación y participación dentro del equipo humano, así mismo comprometerse y enfocarse con el logro de sus objetivos., (3) el buen liderazgo para generar confianza y vínculos con todos los individuos para así poder trabajar en armonía.(4) Desarrollo profesional todo esto ayuda a crecer dentro de la empresa adquiriendo nueva cualidades y habilidades los actuales ayudarán al logro de metas propuestas por la empresa misma.

También menciona los beneficios que puede tener un buen clima organizacional los cuales son: un mayor desempeño laboral, mayores ingresos y

rentabilidad para la organización, la cooperación en el trabajo en equipo, habilidades que se van desarrollando dentro de la empresa, mayor compromiso e identidad en el proceso de sus actividades, más integridad en el equipo humano, mayor aporte y desenvolvimiento en el día a día de los trabajadores, buena imagen de la empresa, se habitúan entorno mucho más complejos y competitivos y por último obtiene los resultados propuestos (Pacheco , 2022).

Además, Núñez (2020) en la literatura investigada menciona sobre los beneficios que puede traer tanto a los trabajadores como a el empleador, si bien los trabajadores trabajan entre 44 a 48 horas semanales dentro de la empresa es un poco difícil mantener buenas relaciones interpersonales las cuales son importantes para mantener un buen clima organizacional. Cuando menciona los beneficios a los trabajadores menciona los siguientes: (1) los trabajadores al sentirse escuchados o ser parte del equipo van a obtener un buen clima organizacional, (2) involucrar a todos en el trabajo y el desarrollo de las actividades para estar en constante comunicación, (3) crear lazos de confraternidad y así mismo fomentar el compañerismo, (4) un buen ambiente laboral hace que el trabajador se sienta valorado y también feliz, (5) fomentar el trabajo en equipo hace que traiga buenos resultados llegando a las metas de la empresa, (6) la satisfacción profesional del trabajador va a repercutir favorablemente en la vida personal. Además, menciona sobre los beneficios que le trae al empleador, tales como, los ingresos que traerá obteniendo un buen clima organizacional, un espacio laboral favorables para todos, condiciones aptas y seguras para poder realizar el trabajo y así se obtendrá los trabajadores como clientes satisfechos (Núñez, 2020).

Las dimensiones del clima organizacional son la autorrealización, el involucramiento laboral y las condiciones laborales. Cada una de estas dimensiones cuenta con sus indicadores que durante el transcurso de la lectura se irán definiendo una por una. La primera dimensión es la autorrealización según Pieró (2020) menciona que la autorrealización es cuando los empleados se sienten satisfechos, y les dan reconocimiento, donde se sientan felices con su trabajo, para así poder al logro de los objetivos, estos lo realizan con un nivel de identidad y lleno de armonía junto a sus compañeros para así poder un desarrollo personal y también profesional.

Cuando se habla de autorrealización Gutiérrez (2014) hace mención sobre Abraham Maslow un exponente de la psicología, y el cual en una de sus teorías hace referencia sobre el ser humano que llega a sacar lo mejor de sí, uso talentos y sus habilidades, término que lo denominó como autorrealización, fue así como Maslow creó la pirámide de necesidades y el cual tiene su nombre, donde explica las necesidades las cuales deben de ser primordiales y así obtener un mayor éxito laboral.

Dentro de la pirámide el cual se rige desde las necesidades básicas hasta llegar a la autorrealización se convierte en la necesidad más primordial del ser humano. Si bien una organización prioriza el potencial humano, esto traerá como consecuencia beneficios económicos para la empresa. La autorrealización es una meta dentro de cada uno de los trabajadores, en ellos debe haber confianza, cuidado e integridad, para que así las personas den lo mejor de sí y estén motivadas (Babarro Rodríguez, 2019).

Esta dimensión se complementa con tres indicadores, el primero es el reconocimiento. Da Silva (2021) muchas veces no toma en cuenta el valor y esfuerzo que hacen los trabajadores para poder realizar sus labores y más aún cuando ni siquiera se sienten apreciados por su labor y trae consigo mismo una gran decepción, en cambio mientras se les otorgue una recompensa por sus habilidades y su contribución con la empresa harán que se sientan apreciados y sentirán un compromiso con la empresa. Cuando se habla de reconocimiento dentro de la organización es más que nada el agradecimiento de la empresa a sus trabajadores por todo el esfuerzo que hacen, tener consideración a sus colaboradores es una necesidad fundamental ya que sienten el aprecio y reconocimiento por su trabajo por lo contrario si no se valora el trabajo y el esfuerzo que se hace decaerá el compromiso y motivación para realizar las actividades de la empresa. En realidad, cuánto más sean valorados los trabajadores y así mismo su desempeño laboral el rendimiento irá en aumento.

Da Silva (2021) también menciona sobre tres razones para poner en práctica el reconocimiento dentro de la organización: (1) la primera es evitar rotar a sus trabajadores ya que al realizar esta acción genera algunos gastos sean internos como externos, (2) la segunda razón es el crecimiento de la productividad mientras que sus colaboradores estén en una participación activa y constante desarrollarán

de manera eficaz sus labores y actividades, para así lograr un aumento en la producción, ser reconocidos traerá consigo lazos amicales y de compromiso entre el entorno y así favorecerá en su rendimiento. Por último, reforzar los valores mientras reconozcan los logros y acciones de los trabajadores, estas actitudes reforzarán los valores que la organización quiere dar a notar.

Así mismo se menciona sobre tres tipos de reconocimiento dentro de la organización: (1) reconocimiento formal es el proceso de un programa el cual nombra algún trabajador a un premio, es un programa de ceremonia totalmente formal y le otorga el reconocimiento de manera pública; (2) el reconocimiento informal se denomina así porque los programas son menos formales se les entrega premios tales como una invitación a una cena, un almuerzo, algún obsequio entre otros y finalmente (3) los bonos los cuales mayormente se da en el área de atención al cliente o en la área de ventas estos son recompensas monetarias que incentivan a los colaboradores a desempeñarse mucho más en sus funciones (Da Silva, 2021).

Como segundo indicador de autorrealización es el logro de objetivos Equipo editorial. El sitio web, Etecé (2021) menciona que cuando se habla de logro de objetivos hace referencia a metas que la empresa u organización quiere llegar a alcanzar y así poder llegar a concretar tanto su misión como visión de la compañía a través de las metas cumplidas.

Una vez que se haya logrado los objetivos o se hayan alcanzado las metas propuestas tienen la opción de trazarse nuevas metas puede decirse que el logro de los objetivos es el camino que recorre una organización o una empresa para así medir su desempeño ya que una empresa para que llegue a ser exitosa se espera que cumpla sus objetivos propuestos mencionando Así que las metas trazadas brindaran y asegurarán clientes e incluso grandes inversionistas.

Cada objetivo se basa en un plan inicial o en la dirección estratégica que le da la empresa o la organización que puedan surgir en el medio ambiente en el que esto se desempeñan o se desarrollan.

Dentro del logro de objetivos se clasifican en tres tipos de objetivos los de largo plazo, los cuales se ven en tiempo lejano, son llamados también como objetivos estratégicos pues guían a los objetivos de mediano y corto plazo, los objetivos de mediano plazo también llamados como objetivos tácticos es una pieza intermedia entre los objetivos a largo y corto plazo siendo esto necesario para cumplir el objetivo principal y finalmente los objetivos de corto plazo estos son de

cumplimiento inmediato son propuestos para resolver situaciones cercanas durante un tiempo determinado del cumplimiento de estos objetivos depende los de mediano y largo plazo en el aspecto en cuál deben de enfocarse.

Asimismo, el sitio web Equipo Editorial, (2021) nombran ejemplos sobre el cumplimiento de objetivos como el aumento de ganancias, crecimiento tanto laboral como personal, una extensión en el mercado laboral, llegar a las ganancias proyectadas, entre otros.

Y como tercer indicador es el desarrollo personal Gutiérrez (2014) el cual es un proceso sistemático que se enfoca en capacitar a los trabajadores para satisfacer las necesidades de la organización, mientras investiga y desarrolla el potencial productivo y educativo de los empleados dentro de la empresa. En realidad, es el desarrollo de acciones interrelacionadas, que incluye el desarrollo estratégico, la previsión y planificación de las necesidades del personal, la gestión del desarrollo profesional, la organización del proceso de adaptación, la capacitación, la formación y la educación de la cultura organizacional.

El desarrollo de los empleados de la organización incluye las siguientes medidas: la formación de los nuevos empleados es el desarrollo profesional de las personas que buscan empleo, se puede dar tanto individual como colectiva. Se brinda capacitación en ocupaciones relacionadas para aumentar los niveles de habilidad, el desarrollo de los empleados se puede realizar utilizando una variedad de métodos, pero debe tener como objetivo estudiar a fondo el documento y probarlo en la práctica. Así mismo los empleados pueden combinar una variedad de ocupaciones, lo que es beneficioso para las organizaciones pequeñas que no desean aumentar su fuerza laboral.

Formación adicional para personal experimentado y formación necesaria, permite ampliar tus conocimientos y habilidades para dominar las nuevas tecnologías, el desarrollo profesional de los profesionales es adecuado para empresas que crecen dinámicamente y buscan una posición de liderazgo en el mercado. Los métodos modernos de desarrollo de empleados están contribuyendo a cambiar los enfoques para cumplir con los roles actuales (Gutiérrez Tun, 2014).

También dentro del desarrollo personal se menciona la formación de empleados donde hace referencia al conjunto de acciones desarrolladas en el marco de un concepto único de formación organizacional y se centra en la

formación sistemática de los empleados. Además, estas acciones tienen un impacto positivo en el desarrollo de las cualificaciones y la productividad de los empleados en todos los niveles, al satisfacer las necesidades de formación individuales y las necesidades organizativas con personal formado.

Como segunda dimensión de la investigación tenemos el involucramiento laboral. Involucramiento laboral hoy en día una persona puede tener posturas muy distintas cuando se habla de su trabajo esas posturas son tomadas ante una evaluación sea tanto positiva como negativa que el empleado pueda tener acerca de su trabajo.

Algunas investigaciones señalan a estas acciones como satisfacción laboral involucramiento laboral y compromiso con la empresa el autor Riquelme (2022) menciona que involucramiento laboral es la apreciación que mide el nivel de identidad de una persona hacia su trabajo y que está ligado directamente con su nivel de esfuerzo dentro de la misma

El empleado tiene un nivel alto de involucramiento laboral por su trabajo es aquel que se siente comprometido con las funciones que debe de realizar y por ende las hará con mucho empeño y esfuerzo. Un concepto que está estrechamente ligado con involucramiento laboral es quién tiene la capacidad de decidir el cual tiene la libertad para realizar su trabajo de la mejor forma esto con mucha confianza Y sobre todo mucho valor siendo así que el trabajador es tan competente que ve cómo influye en el ambiente laboral de la organización (Riquelme, 2022).

Dentro de la organización los dirigentes tienen muy claro que más allá del esfuerzo individual para poder llegar a las metas propuestas se necesita de todo un equipo humano en el cual con el apoyo y colaboración podrán seguir adelante con el fin de llegar a cumplir de manera mucho más eficaces las metas propuestas

El involucramiento laboral no solamente se refiere a que el empleado disfruta de lo que hace en su trabajo, sino que también necesita ser escuchado Y ser parte de la mejora de la organización y del clima laboral tanto así que se debe promover la escucha desde el empleado de menor puesto hasta el de mayor nivel esto se puede dar a través de herramientas tales como encuestas, entrevistas, buzón de sugerencias, comités de trabajo, etc.

Asimismo, Riquelme (2022) cuando los dirigentes comprometen al trabajador en la toma de decisiones incrementarán su involucramiento laboral serán mucho más comprometidos y por ende habrá mucha más participación.

El autor hace mención también sobre la importancia del involucramiento del trabajador se debe recalcar que sea cuál sea la empresa organización tanto grande mediana o microempresa se deben de sacar provecho a sus recursos siendo esto un elemento muy importante para la participación de los empleados para esto los directivos deben priorizar un buen uso de estos recursos para ser así mucho más eficaz dando así el cumplimiento de los objetivos generales. Alcanzar el objetivo general destaca el involucramiento del trabajador el cual se organiza dentro de su espacio laboral o de trabajo para tener mejores resultados siendo así que mientras haya mucha más participación y compromiso del empleado mejorará su eficacia dentro de la organización.

También se habla de los beneficios que trae el involucramiento laboral los cuáles son los siguientes, la baja de costos, mayor satisfacción en el trabajo, incrementación de desempeño y esfuerzo de cada empleado o a trabajador entre otros. Así mismo se habla de la participación indicador de involucramiento laboral cuando se habla de participación Ricardo (2020) hace referencia a la inclusión tanto mental como emocional de todo un conjunto de individuos los cuales se alientan a conseguir las metas del grupo y a compartir las responsabilidades para poder cumplirlos, aunque sea un punto muy poco valorado es un punto clave en la gestión de posibles peligros laborales.

La participación laboral en los empleados son procesos de mejora para que puedan cumplir con sus responsabilidades y puedan llegar a realizarlo, la idea de participación dentro de la organización es la base de la participación y se precisa como un conjunto de procesos que da mayor autonomía y manejo de empelados sobre factores que puedan afectar en el rendimiento de su trabajo.

Al hacer participar a los empleados o trabajadores en las diferentes situaciones en la toma de decisiones van a afectar directamente en la autonomía y control de su vida laboral, porque estos se encontrarán entusiasmados y comprometidos con la organización, serán muchos activos en la producción y se sentirán mucho más eficientes con su trabajo (Ricardo, 2020).

Existen en muchos países e incluso leyes que ponen a practicar la participación laboral en la organización, es decir un espacio donde los empleados se desenvuelven de manera directa en la toma de decisiones, estos son excluidos y solo un pequeño grupo forma parte de las decisiones, el punto es que la participación es compartir la información y no ser excluidos ya que todos son parte de la organización y por ello todos los trabajadores deben ser tratados por igual y con las mismas condiciones.

La participación de los trabajadores, cuando se habla de seguridad y salud en el trabajo, son los mismos trabajadores los cuales tienen bastante conocimiento y a través de los años de experiencia son los que sienten los efectos tanto de manera positiva y negativa. La dirección sola no puede dar una solución a los problemas que puedan surgir por ello mismo deben de tener mucha colaboración entre los trabajadores y los directivos para poder resolver posibles problemas que surjan.

Como segundo indicador se habla de la toma de decisiones dentro de una organización Villanueva (2015) es un proceso activo y creativo cuyo punto es la de obtener los resultados de las funciones específicas que realizan los directivos lo cual constituye la base de la gestión, en realidad hablar de toma de decisiones es un punto muy importante de la actividad administrativa, la decisión es un factor clave de la labor en la organización y cuando se habla de proceso de toma de decisiones es cuando llega a lograr el resultado. Así mismo la toma de decisiones influye en todos los aspectos de la organización, al mismo tiempo cuando se intercambiar la información, en realidad es una parte muy importante e integral para la empresa.

Cuando se habla de toma de decisiones se caracteriza de la siguiente manera: una actitud que se basa en valores, interacción con los miembros de la organización, elegir alternativas tanto políticas como social del entorno de la organización, una pieza clave para el trabajo rutinario de los empleados, un factor clave para el desempeño de las funciones; así también se habla de rasgos característicos de la toma de decisiones: decisión, administración, determinación y concreción. El punto es que no solo al momento de toma de decisiones recae en el directivo, sino que la tarea de los directivos es elegir alternativas junto con los demás para poder trabajar juntos (Villanueva Flores, 2015).

Así también un punto importante para poder tomar de decisiones es cuando surge algún problema. Cuando se habla de problema se caracteriza porque es la oposición entre los estados existentes y deseados de un tema en gestión, para ellos el encargado de tomar decisiones desempeña un papel importante, hay que saber también diferenciar entre los directivos de toma de decisiones, así como los especialistas que suelen ser partícipes en las diversas etapas de toma de decisiones. Una disposición se puede tomar colectivamente donde el encargado es un grupo de personas. Donde todos actúan como un grupo unido.

Villanueva (2015) menciona también las etapas durante el proceso de toma de decisiones: primero se analiza el contexto, se comienza a observar el entorno y lo que está ocurriendo, se analiza cada uno de los factores que se están dando, segundo se identifica el problema lo primero es que sea diagnosticado e identificarlo, tercero se definen los criterios de elección se empiezan a comparar alternativas o posibles soluciones puede que sea contradictorios pero es necesario poner factores asociados a la relevancia de cada uno de ellos, cuarto desarrollar alternativas de solución para poder resolver el problemas, quinto elegir una alternativa de todas las posibles soluciones se elige las más acorde y para su mejor del problema, luego prosigue la coordinación de la solución, y luego la supervisiones y evaluación de resultados, estar en constante feedback.

Como tercer indicador de la investigación tenemos al compromiso laboral, Puentes (2021) es cual es una palabra muy común y hasta habitual en nuestro día a día, muchos los relacionan con motivación o incluso interacción, pero en realidad cuando se habla de compromiso y más aún en las organizaciones, se trata de un compromiso de los trabajadores. Cuando se menciona el compromiso de trabajadores se trata de una respuesta emocional del trabajador hacia la empresa u organización, por ello para promover el compromiso se tiene que reforzar valores y como organización deben de ser un punto clave para el alcance de los objetivos fijados. Cuando se habla de compromiso laboral es netamente sentirse identificados y comprometido con su trabajo, el trabajador debe de tener el sentimiento de pertenencia y mucho más aún el de involucramiento que se debe de dar en conjunto referente a la empresa.

Cuando se menciona Puentes (2021) compromiso laboral es una realidad que se da en todas las empresas es donde deben de resaltar valores como

sentimiento de pertenencia identidad, satisfacción y motivación, es decir cuando un trabajador no se sienta bien con su trabajo no se sentirá parte de la compañía en cambio sí sucede lo contrario sentiría identidad y compromiso con la organización.

Como tercera dimensión se menciona a las condiciones laborales Patlán (2020) la define como la situación en el que se encuentra algo reciben el nombre de condición y cuando se habla de trabajo es una función activa por la cual se recibe una buena remuneración como resultado del rendimiento y empeño que realizan en sus labores diarias. Las condiciones laborales están relacionadas con el entorno empresarial, ya que hace referencia a la seguridad, limpieza, entre aspectos que influyen en el bienestar y salud del empleado o los empleados.

La importancia de las condiciones laborales es tratar de mantener cuidado con las condiciones de trabajo y tiene ventajas tanto económicas tales como si están en condiciones precarias implicarían mayor gasto por el saneamiento, entre otros, así como legales tales como los derechos que este tiene, e incluso hasta morales ya que ningún trabajador debería estar en riesgo durante el desarrollo de sus funciones.

Patlán (2020) indica que las condiciones de trabajo se dividen por varios tipos de condiciones tales como condiciones físicas en las que van a realizar el trabajo, maquinaria, instrumentos a utilizar, uniforme etc., así como también las condiciones medioambientales y condiciones organizativas, la define como situaciones físicas en las que el trabajador ocupa un cargo en la organización, mejor dicho, el ambiente físico que rodea al trabajador donde podrá realizar sus funciones de manera eficaz y con mucho esfuerzo.

Barrios (2011) menciona que toda organización u empresa presenta un sistema abierto que utiliza diferentes tipos de recursos que proviene de su entorno, el entorno tal y como lo define son todos los elementos y rasgos que influyen de manera directa e indirecta en diversas organizaciones a lo que comúnmente se llama entorno de las organizaciones. El entorno de las organizaciones es el conjunto de factores que influyen en la organización pueden ser tanto internos como externos.

Cuando se hace mención sobre el entorno externo de las organizaciones este a su vez está dividido en variables tanto directas como indirectas conocidas

como microambiente y macro ambiente. Cuando se habla de micro ambiente es el entorno específico son aquellos aspectos que están ligados de manera permanente con la empresa y que influyen de manera habitual tales como los clientes los cuales son los individuos que llegan a la organización de manera recurrente, los proveedores son los que brinda los insumos diarios a la organización, los competidores los cuales son la competencia es la otra organización que también necesita de clientes y sus consumidores, y los reguladores los que se encargan de controlar y mantener el orden en las políticas de las organizaciones

Barrios (2011) menciona sobre el macro entorno se refiere a los factores ligados con el exterior de la empresa como lo son los factores socio culturales, factores económicos, tecnológicos, políticos legales y factores globales. Cuando se habla de factores socio culturales incluyen a los aspectos tanto culturales y demográficos, los demográficos se refieren a elementos como la población, edad, nivel de educación, mientras que los aspectos culturales son las tradiciones costumbres y valores de la población. Cuando se habla de los factores económicos cuando se produce algún cambio esto puede generar amenazas, así como oportunidades cuando la situación económica se encuentra en un buen las empresas aprovechan esta oportunidad de lo contrario cuando hay crisis disminuye la demanda y las utilidades. Los aspectos tecnológicos los cambios en la tecnología que están en constante cambio, los factores político legales son regulaciones y controlan a nivel municipal regional y los factores globales cuando a la organización importa o exporta al extranjero.

Cuando se menciona el entorno interno Quiroa (2020) de una organización se refiere a las capacidades y recursos que son utilizados para realizar o mantener su ventaja competitiva, cuando una empresa conoce sus aspectos internos los aprovecha al máximo esto le ayuda a desarrollar su entorno competitivo y así poder lograr su objetivos, tal como permitirá demostrará cuáles son sus fortalezas y debilidades, ya que al conocer sus factores internos la empresa determina cuales son las cualidades y los recursos con las que puede competir.

La remuneración según Pedrosa (2017) es todo pago o contrapartida entre dos o más partes por la abdicación de algún aspecto, es decir es el precio que una de las dos partes abona a la otra por haberle prestado sus servicios. De manera

más práctica la palabra remuneración va asociada con el salario, es decir el pago que se le ofrece a un trabajador por haber realizado un trabajo o un servicio. Sin embargo, también se le llaman remuneraciones a los beneficios que ofrece alguna entidad bancaria tales como depósitos, fondos de inversión, cuentas entre otros. Por último, la remuneración de forma general son los pagos obtenidos por un individuo, todo esto a cambio de sus servicios.

Pedrosa (2017) de remuneración se menciona tres tipos de remuneración: el primero es el rendimiento salarial, es el salario y sus componentes incluyendo cheques, etc., la segunda remuneración en especie son beneficios sociales que otorga la empresa y tercero otras formas de remunerar ampliar vacaciones, días libres etc.

Como tercer indicador es el trabajo en equipo Peiró (2020) menciona que es una responsabilidad que se da a través de un conjunto de personas los cuales tienen un objetivo en común, aunque implique estas personas desarrolle sus funciones de manera individual para poder alcanzarlo. El trabajo en equipo se crea para generar conocimiento, intercambiar informaciones, puntos de vista y para conseguir un punto en común a las tareas que cada uno desarrolla. Mientras mayor sea el aprendizaje y la unión entre los miembros del grupo obtendrán mejores y favorables resultados.

Así mismo Peiró (2020) menciona que entre las características del trabajo en equipo las más relevantes son: cooperación entre el equipo humano, cada miembro del equipo humano debe de tener ganas y el esfuerzo para cooperar con el equipo, comunicación fluida que sea clara y eficaz, intercambiar ideas, potenciar ideas y creatividad, visualizar el éxito y el alcance de los objetivos propuestos.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y Diseño de la investigación

Gómez M. (2006) hace referencia que la investigación tiene un enfoque cuantitativo ya que dentro se utiliza la estadística, así como la aplicación del instrumento que es la encuesta para poder obtener la información que necesitamos en la investigación.

La investigación fue tipo básica Carrasco (2005) menciona que se caracteriza porque se inicia a partir del marco teórico y permanece en él, la finalidad radica en formular ideas o modificar existentes, sin contrastar ningún aspecto práctico.

Así mismo el nivel de la investigación es descriptivo-correlacional, ya que esto permitirá entrar más a fondo con cada una de las variables de la investigación y así entenderlas de una manera mucho más clara y práctica. Carrasco, (2005) menciona que este tipo de nivel responde a interrogantes tales como, “¿cómo son?, ¿quiénes son? entre otros, en realidad refleja o da a entender las características tanto internas como externas, rasgos, variaciones, factores de la realidad, pero todos se dan en un espacio o tiempo determinado y concreto”. (p.41-42)

En cuanto al nivel correlacional-descriptivo Hernández, Fernández, y Baptista (2014) mencionan que dan a conocer el tipo de relación que tiene entre dos o más percepciones en un espacio específico.

Es de diseño no experimental de corte transversal donde las variables permiten observarlas para luego poder llegar a una conclusión sin modificarlas y donde solo analizaremos el contexto original para poder obtener la información.

Con respecto a ello, Hernández, et al. (2014) determinan que el diseño no experimental de la investigación no manipulará intencionalmente las variables, se basa en observar los fenómenos tal como se desarrollan en su contexto natural y así luego analizarlos.

3.2 Variables y operacionalización

Variable comunicación interna

Definición conceptual: según García (1998) la comunicación interna es un ente social creado principalmente para alcanzar metas propuestas de una compañía, todo esto a través de esfuerzo del equipo humano y de los medios adecuados que éstos tengan a su alcance, y así alcanzar los objetivos propuestas de la empresa.

Definición operacional: la variable 1 comunicación interna se operacionalizó en 21 preguntas, el cual se divide en las tres dimensiones, la primera dimensión entorno empresarial la cual se consigna de 6 ítems, la segunda dimensión medios de comunicación igualmente 6 ítems y la tercera dimensión relación interpersonal 9 ítems. Con la escala ordinal de Likert en la codificación es: nunca (1), casi nunca (2), a veces (3), casi siempre (4) y siempre (5). Y sus niveles de interpretación: Bajo (15-18) Medio (19-22) Alto (23-24).

Variable clima organizacional

Definición conceptual: Chiang, et al. (2010) la definen como el ambiente que se da en un espacio, empresa u organización, en el cual se pueden desarrollar muchas situaciones tanto buenas como malas, de esto dependerá la autorrealización del individuo, así como el compromiso o el nivel de involucración que éste puede tener para así poder tener una buena condición laboral. Cuando se habla de clima organizacional no es más que una definición sencilla donde el individuo es quien forma parte del ambiente en que interactúa con las demás personas.

Definición operacional: la variable clima organizacional tiene 11 interrogantes los cuales junto con sus dimensiones se divide, la primera dimensión autorrealización en 5 ítems, la segunda involucramiento laboral los cuales son 4 ítems y la tercera dimensión condiciones laborales con 2 ítems. Con la escala ordinal de Likert en la codificación es: nunca (1), casi nunca (2), a veces (3), casi siempre (4) y siempre (5). Y sus niveles de interpretación: Bajo (9-12) Medio (13-16) Alto (17-17).

3.3 Población y muestra

La población de la investigación han sido los periodistas que laboran en el medio digital periodístico Walac Noticias quienes cuentan con 15 periodistas, por lo que se han considerado como objeto de estudio, que nos permitirán obtener datos necesarios para poder hallar el objetivo del estudio.

Carrasco (2005) menciona que la población es el grupo de elementos que tiene las mismas características, y que corresponden al mismo ámbito espacial donde se desarrolla el trabajo de investigación. Así mismo son esenciales para que los resultados obtenidos en la muestra puedan generalizarse a todos los elementos que conforman dicha población.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica que se va a emplear es la encuesta, instrumento propicio para la investigación. Arias (2012) menciona que la técnica es un conjunto de procedimientos, normas que tiene como finalidad obtener datos o resultados mucho más efectivos sobre investigaciones relacionadas en cualquier campo.

Instrumento

Arias (2012) es un recurso el cual se vale el investigador sea en formato virtual o papel, el cual se realiza para registrar y obtener la información que éste necesite. El instrumento a utilizar es el cuestionario que se ha formulado considerando los indicadores de la variable comunicación interna y clima organizacional, la cual, junto a sus dimensiones, entorno empresarial, medios de comunicación y relación interpersonal, así como los de clima organizacional autorrealización, involucramiento laboral y condiciones laborales. Este contiene 32 ítems con opción de respuesta múltiple.

Los niveles de interpretación tanto para la comunicación interna y clima organizacional son bajo, medio y alto. Separado por variable:

Ficha técnica del instrumento de recolección de datos

Cuestionario para Comunicación Interna

Nombre: Encuesta

Autor: García (1998)

Adecuación: Propia

Cantidad de ítems: 21

Aplicación: Personal y anónima

Estructura: Contiene cinco opciones de contestación de opción variada en la escala.

ordinal de Likert en la codificación es: nunca (1), casi nunca (2), a veces (3), casi siempre (4) y siempre (5).

Niveles de interpretación: Bajo (15-18) Medio (19-22) Alto (23-24)

Tabla 1 Tabla de baremación para la variable Comunicación Interna

Rango	Entorno empresarial	Medios de comunicación	Relación interpersonal
Bajo	15-18	20-22	27-30
Medio	19-22	23-25	31-34
Alto	23-24	25-25	35-35

Fuente: elaboración propia

Ficha técnica del instrumento de recolección de datos

Cuestionario para Clima Organizacional

Nombre: Encuesta

Autor: Brunet (1987)

Adecuación: Propia

Cantidad de ítems: 11

Aplicación: Personal y anónima

Estructura: Contiene cinco opciones de contestación de opción variada en la escala.

ordinal de Likert en la codificación es: nunca (1), casi nunca (2), a veces (3), casi siempre (4) y siempre (5).

Niveles de interpretación: Bajo (9-12) Medio (13-16) Alto (17-17)

Tabla 2 Tabla de baremación para la variable Clima Organizacional

Rango	Autorrealización	Involucramiento laboral	Condiciones laborales
Bajo	9-12	12-13	5-7
Medio	13-16	14-15	8-9
Alto	17-17	16-16	9-9

Fuente: elaboración propia

Validez y confiabilidad de los instrumentos

Para la validación de los instrumentos se contaron con tres expertos entre ellos el Mg. Arnaldo Florencio Villalba Rengifo (Maestría en Gestión pública), la Mg. Lusmila Repetto Tkachenko Victorovna (Lic. en ciencias de la Comunicación) y el Mg. Christian Martínez Navarro (Maestría en Ciencias de la Comunicación). Al procesar los puntajes se obtuvo un coeficiente V de Aiken de 1.00, lo que indico una validez fuerte del instrumento (Ver anexo 3).

Para determinar la confiabilidad del instrumento se realizó una prueba piloto a 10 personas que no formaban parte de la muestra real, y luego en base a los

resultados obtenidos de esta encuesta, utilizando el coeficiente Alfa de Cronbach, se determina el uso de cuestionarios (Ver anexo 4).

Tabla 3 Coeficiente Alfa de Cronbach

Cuestionario	Alfa de Cronbach	Ítems
Comunicación Interna	,690	21
Clima Organizacional	,678	11

Interpretación

Siendo el coeficiente de Alfa de Cronbach para la variable Comunicación Interna arrojó un ,690 lo cual indicó un nivel favorable en cuanto a la confianza y para la segunda variable Clima organizacional el resultado es igual de favorable con un ,678.

Carrasco (2005) describe que la validez mide lo que se investiga con el fin de extraer datos concretos y precisos que servirán de mucha ayuda a la investigación.

Cuando se refiere a la confiabilidad lo define como una cualidad o propiedad de un instrumento el cual podrá ser realizado en distintas personas e incluso los mismos, dando así los mismos resultados.

3.5 Procedimientos

Luego de haber hecho la validez de contenido y confiabilidad del instrumento, se envió una solicitud al gerente del medio periodístico Walac Noticias, para la autorización y permiso de aplicación de las encuestas a los trabajadores de este medio y así poder obtener los datos necesarios para saber el grado de relación de las variables de estudio. Las encuestas se realizaron de manera presencial, utilizando cuestionarios impresos, lo que permitió recopilar información para respaldar nuestros objetivos de investigación (Ver anexo 5 y 6).

3.6 Método de análisis de datos

Después de realizar las encuestas, los datos obtenidos se colocan en Excel 2021 según la escala de Likert, así mismo, estos se pasan al programa SPSS 25 que puedan verificar las hipótesis de la investigación para las variables y sus respectivas dimensiones con una clasificación de niveles: bajo, medio y alto. Luego se codificaron las dos variables para cada una de sus dimensiones y luego se agruparon con la escala real, utilizando también el programa Excel 2021, además del análisis descriptivo con frecuencias establecidas, se confeccionó una tabla para cada variables y dimensiones.

Así mismo las variables se probaron mediante la prueba estándar de Shapiro Wilk para una muestra de 15 periodistas con un nivel de significación inferior a 0,005, es decir, p-valor.

En cuanto al nivel descriptivo de las variables donde se obtienen resultados por agrupación en el sistema SPSS v.25. Los criterios para la prueba de hipótesis son los siguientes: Si el p-valor es mayor o igual a 0.05, se acepta la hipótesis nula y se utiliza el análisis deductivo con el coeficiente de Pearson para correlacionar o probar las hipótesis, luego discutir y sacar conclusiones para la investigación. Los valores del coeficiente de correlación Pearson pueden variar de 1 a 1 según el siguiente rango de valores:

Tabla 4 Rango del Coeficiente de Pearson para interpretar resultados

Rango	Interpretación
0.00 al 0.10	Correlación nula
0.10 al 0.30	Correlación débil
0.30 al 0.50	Correlación moderada
0.50 al 1.00	Correlación fuerte

3.7 Aspectos éticos

Los datos obtenidos de las encuestas a los clientes se mantienen estrictamente confidenciales, y a través del cuestionario aplicado queda claro que la información obtenida es puramente académica.

IV. Resultados

4.1 Análisis descriptivo

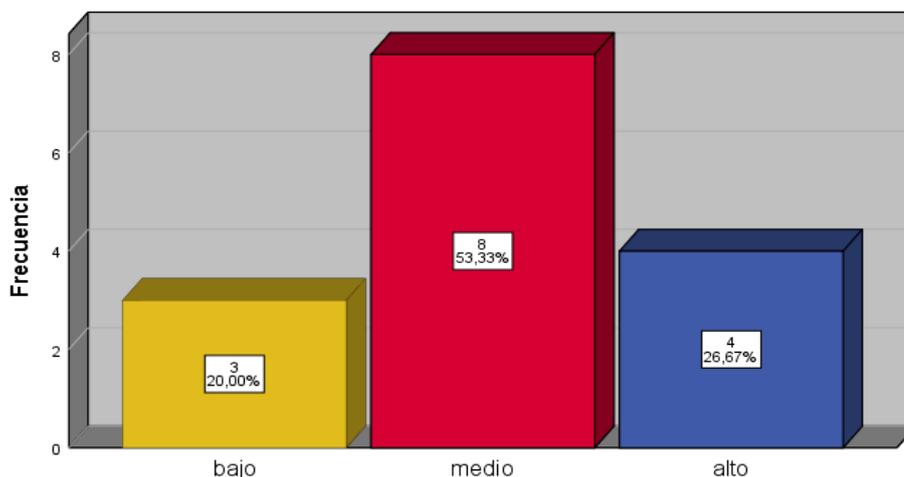
Tabla 5

Comunicación Interna en los trabajadores del medio periodístico digital Walac Noticias.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	3	20,0	20,0	20,0
Medio	8	53,3	53,3	73,3
Alto	4	26,7	26,7	100,0
Total	15	100,0	100,0	

Figura 1

Distribución porcentual de la Comunicación interna de los trabajadores del medio periodístico digital Walac Noticias, 2022.



En la tabla 5 y figura 1 se refleja una comprobación por parte de los encuestados para la comunicación interna en un nivel medio (53,33 %) este porcentaje se deduce en de 8 personas, 4 trabajadores afirman que el medio tiene nivel alto (26,67%) y solo 3 afirman que tiene un nivel bajo (20%).

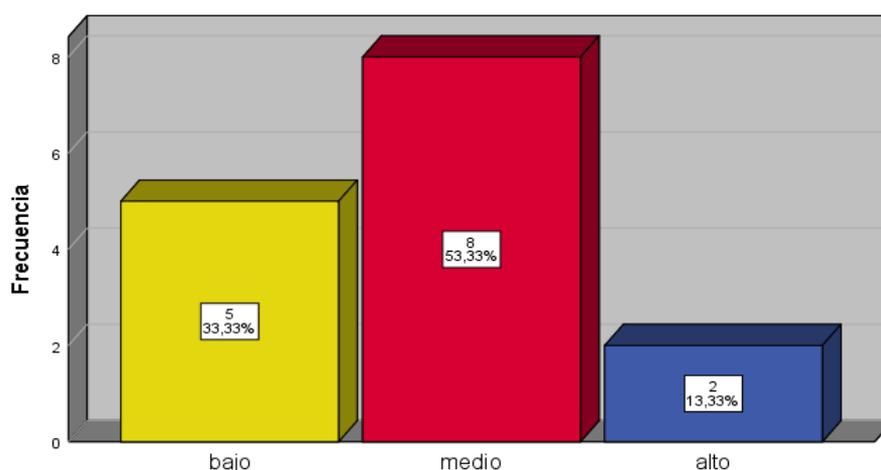
Tabla 6

Dimensión entorno empresarial en los trabajadores del medio periodístico digital Walac Noticias.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	5	33,3	33,3	33,3
Medio	8	53,3	53,3	86,7
Alto	2	13,3	13,3	100,0
Total	15	100,0	100,0	

Figura 2

Distribución porcentual de la dimensión entorno empresarial en los trabajadores del medio periodístico digital Walac Noticias, 2022.



En la tabla 6 y figura 2 se refleja una comprobación por parte de los encuestados para el entorno empresarial en un nivel alto (13,33%), este porcentaje es de 2 personas, 8 personas afirman que tiene un nivel medio (53,33%) y solo 5 personas afirman que el medio es bajo con un porcentaje de (33,33).

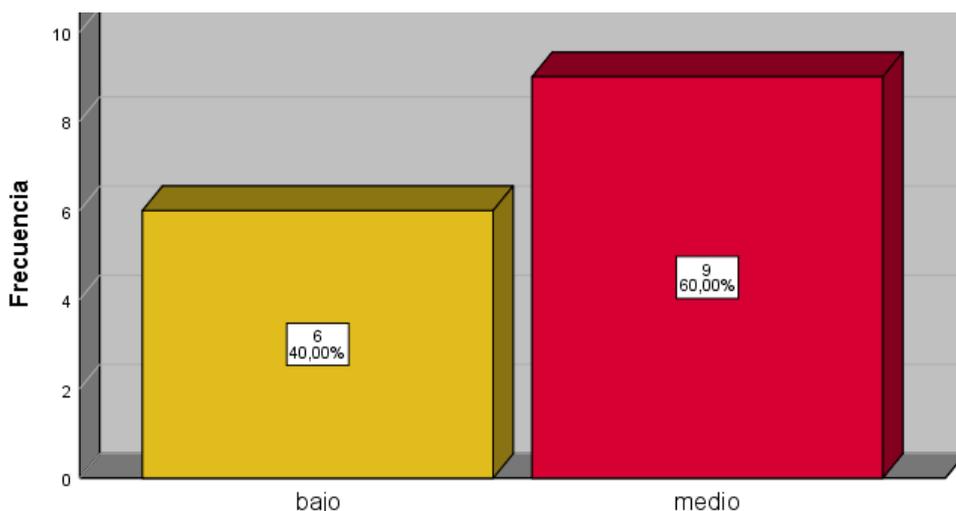
Tabla 7

Dimensión medios de comunicación en los trabajadores del medio periodístico Walac Noticias, 2022.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	6	40,0	40,0	40,0
Medio	9	60,0	60,0	100,0
Total	15	100,0	100,0	

Figura 3

Distribución porcentual de los medios de comunicación en los trabajadores del medio periodístico digital Walac Noticias, 2022.



En la tabla 7 y figura 3 se refleja una comprobación por parte de los encuestados para los medios de comunicación en un nivel bajo (40%), este porcentaje se deduce a 6 trabajadores, y a su vez 9 trabajadores afirman que los medios de comunicación tienen un porcentaje medio (60%).

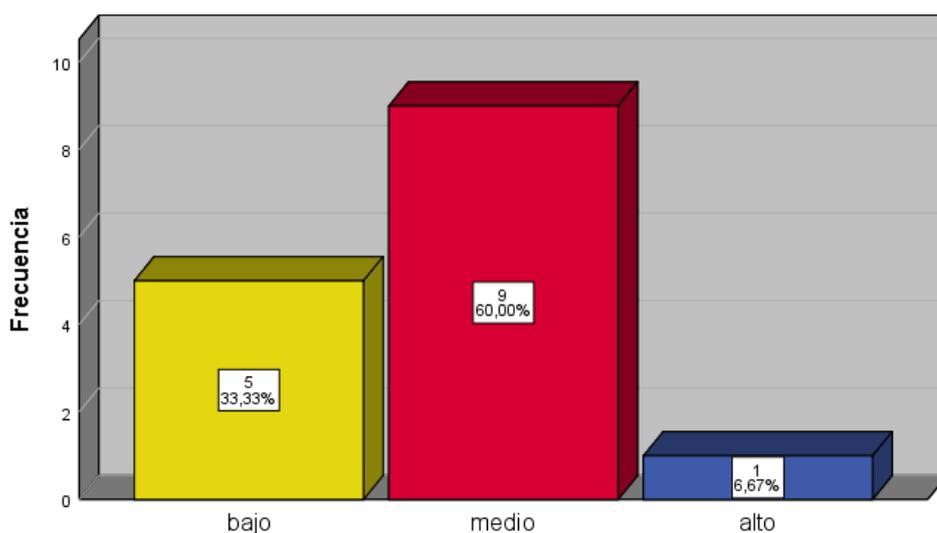
Tabla 8

Dimensión relación interpersonal en los trabajadores del medio periodístico digital Walac Noticias, 2022.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	5	33,3	33,3	33,3
Medio	9	60,0	60,0	93,3
Alto	1	6,7	6,7	100,0
Total	15	100,0	100,0	

Figura 4

Distribución porcentual de relación interpersonal en los trabajadores del medio periodístico digital Walac Noticias, 2022.



En la tabla 8 y figura 4 se refleja una comprobación por parte de los encuestados para las relaciones interpersonales en un nivel alto (6,67%), este porcentaje se deduce a 1 periodista, a su vez 9 trabajadores afirman tiene un porcentaje medio o regular (60,00%) y 5 afirman que tiene un bajo nivel (33,33%).

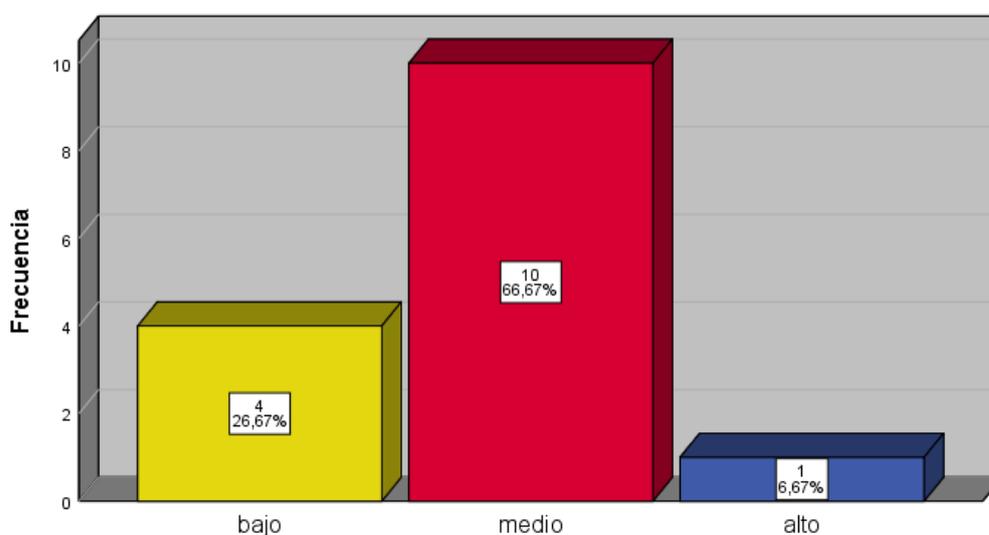
Tabla 9

Dimensión autorrealización en los trabajadores del medio periodístico digital Walac Noticias, 2022.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	4	26,7	26,7	26,7
Medio	10	66,7	66,7	93,3
Alto	1	6,7	6,7	100,0
Total	15	100,0	100,0	

Figura 5

Distribución porcentual de autorrealización en los trabajadores del medio periodístico digital Walac Noticias, 2022.



En la tabla 9 y figura 5 se refleja una comprobación por parte de los encuestados para la autorrealización en un nivel alto (6,67%) este porcentaje se deduce a 1 periodista del medio digital, a su vez 10 trabajadores afirman que las relaciones interpersonales tienen un porcentaje medio (66,67%), y 4 afirman que tiene un bajo nivel (26,67%).

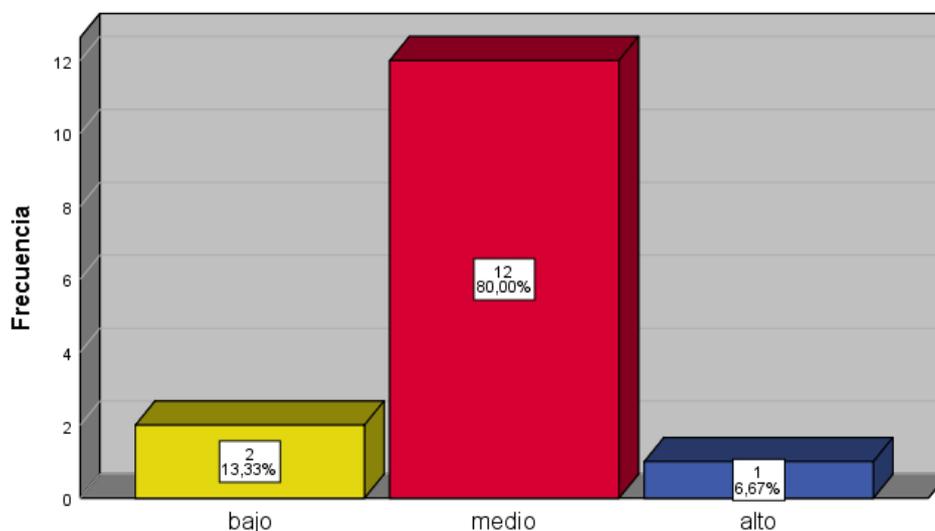
Tabla 10

Dimensión involucramiento laboral en los trabajadores del medio periodístico digital Walac Noticias, 2022.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	2	13,3	13,3	13,3
Medio	12	80,0	80,0	93,3
Alto	1	6,7	6,7	100,0
Total	15	100,0	100,0	

Figura 6

Distribución porcentual de involucramiento laboral en los trabajadores del medio periodístico digital Walac Noticias, 2022.



En la tabla 10 y figura 6 se refleja una comprobación por parte de los encuestados para el involucramiento laboral en un nivel alto (6,67%), este porcentaje se deduce a 1 trabajador, a su vez 12 trabajadores afirman que el involucramiento laboral tiene un porcentaje medio (60,00%) y 2 afirman que tiene un bajo nivel (13,33%).

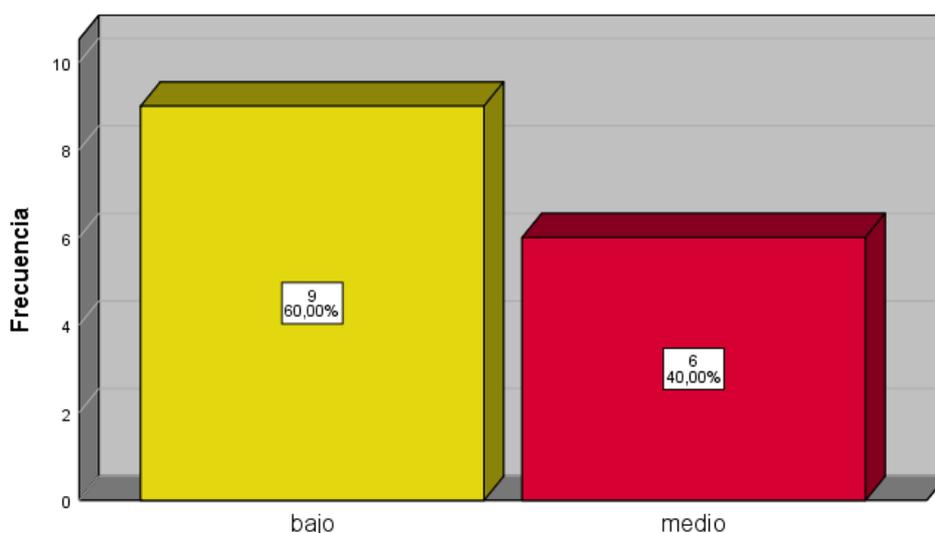
Tabla 11

Dimensión de condiciones laborales del medio periodístico digital Walac Noticias, 2022.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	9	60,0	60,0	60,0
Medio	6	40,0	40,0	100,0
Total	15	100,0	100,0	

Figura 7

Distribución porcentual de la dimensión condición laboral en los trabajadores del medio periodístico digital Walac Noticias, 2022.



En la tabla 11 y figura 7 se refleja una comprobación por parte de los encuestados para las condiciones laborales en un nivel bajo (60%), este porcentaje se deduce a 9 trabajadores, y a su vez 6 trabajadores afirman que las condiciones laborales tienen un porcentaje medio o regular (40%).

4.2 Análisis inferencial

Para el análisis de los datos presentados en las tablas se utilizó el método estadístico inferencial para la comprobación de las hipótesis.

Para establecer la relación entre las variables, comunicación interna y clima organizacional, se realizó la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk para una muestra de 15 personas, para analizar si los datos tienen o no una distribución normal y de esta manera poder determinar la comprobación de hipótesis.

Tabla 12

Prueba de Shapiro-Wilk para la muestra

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
V1	,815	15	,006
V2	,783	15	,005

Fuente: Elaboración propia.

Interpretación:

El nivel de significancia es mayor 0,05 con un nivel de confianza de 95%, es decir existe una distribución de datos normal y debe de utilizarse una prueba de hipótesis paramétrica. Por lo que los datos demandan que las variables deben procesar inferencialmente para la prueba de hipótesis utilizando la correlación de Pearson.

El criterio para comprobar la hipótesis fue el siguiente: si el nivel significancia es decir el valor p es inferior a 0,05, se rechaza la hipótesis nula (H0) y se acepta la hipótesis alternativa (H1).

Planteamiento de hipótesis general

Hipótesis general

H0: No existe relación entre comunicación interna y clima organizacional en el medio periodístico digital Walac Noticias.

H1: Existe relación entre comunicación interna y clima organizacional en el medio periodístico digital Walac Noticias.

Tiene un nivel de significancia de $p=0,05$ con un nivel de confianza del 95%.

Se utilizó el coeficiente de Pearson para relacionar dos variables.

Tabla 13

Correlación entre comunicación interna y clima organizacional

		Comunicación interna	Clima organizacional
Comunicación interna	Correlación de Pearson	1	,348
	Sig. (bilateral)		,204
	N	15	15
Clima organizacional	Correlación de Pearson	,348	1
	Sig. (bilateral)	,204	
	N	15	15

Lo que arroja el análisis del coeficiente de Pearson, donde dicho valor del coeficiente de correlación (0,348) verificó un coeficiente de correlación baja, así como el valor de $p=0,204$ es mayor que $p=0,05$ en tal caso se acepta la hipótesis nula y se determina que no existe relación entre las variables comunicación interna y el clima organizacional.

Prueba de hipótesis

Hipótesis Específica 1

H0: No existe relación entre entorno empresarial y clima organizacional en el medio periodístico digital Walac Noticias.

H1: Existe relación entre entorno empresarial y clima organizacional en el medio periodístico digital Walac Noticias.

Tabla 14

Correlación entorno empresarial y clima organizacional

		Entorno empresarial	Clima organizacional
Entorno empresarial	Correlación de Pearson	1	-,135
	Sig. (bilateral)		,633
	N	15	15
Clima organizacional	Correlación de Pearson	-,135	1
	Sig. (bilateral)	,633	
	N	15	15

Lo que arroja el análisis del coeficiente de Pearson, donde dicho valor del coeficiente de correlación (-,135) en tal caso la fuerza de la correlación es -135 es decir una correlación positiva inversa es decir negativa, pero tienes un $p=0,633$ valor mayor a $p=0,05$ por tanto se acepta la hipótesis nula, la cual no existe relación entre la dimensión y la variable. Y esto se debe a que la muestra es no representativa.

Hipótesis Específica 2

H0: No existe relación entre medios de comunicación y clima organizacional en el medio periodístico digital Walac Noticias.

H1: Existe relación entre medios de comunicación y clima organizacional en el medio periodístico digital Walac Noticias.

Tabla 15

Correlación medios de comunicación y clima organizacional

		Medios de comunicación	Clima organizacional
Medios de comunicación	Correlación de Pearson	1	,127
	Sig. (bilateral)		,652
	N	15	15
Clima organizacional	Correlación de Pearson	,127	1
	Sig. (bilateral)	,652	
	N	15	15

Lo que arroja el análisis del coeficiente de Pearson, donde dicho valor del coeficiente de correlación (0,127) verificó un coeficiente de correlación débil, así como el valor de $p=0,652$ mayor que $p=0,05$ en tal caso se acepta la hipótesis nula y se determina que no existe relación entre medios de comunicación y el clima organizacional.

Hipótesis Específica 3

H0: No existe relación entre relación interpersonal y clima organizacional en el medio periodístico digital Walac Noticias.

H1: Existe relación entre relación interpersonal y clima organizacional en el medio periodístico digital Walac Noticias.

Tabla 16

Correlación entre relación interpersonal y clima organizacional

		Relación interpersonal	Clima organizacional
Relación interpersonal	Correlación de Pearson	1	,573*
	Sig. (bilateral)		,026
	N	15	15
Clima organizacional	Correlación de Pearson	,573*	1
	Sig. (bilateral)	,026	
	N	15	15

Lo que arroja el análisis del coeficiente de Pearson, donde dicho valor del coeficiente de correlación (0,573) verificó un coeficiente de correlación baja, así como el valor de $p=0,026$ es mayor que $p=0,05$ en tal caso se acepta la hipótesis nula y se determina que no existe relación entre relación interpersonal y clima organizacional.

V. DISCUSIÓN

La presente investigación tuvo como objetivo general determinar la relación que existe entre comunicación interna y clima organizacional en el medio periodístico digital Walac Noticias 2022, para obtener el objetivo general se propuso la hipótesis por intermedio de un análisis por lo que se recogió información a través de la encuesta a 15 periodistas del medio periodístico digital Walac Noticias. Se propuso como primer punto de acuerdo al diseño de la investigación descriptivo-correlacional hacer una encuesta en el cual tuvo como resultado que no existe relación entre comunicación interna y clima organizacional.

En cuanto a la hipótesis general, comunicación interna y clima organizacional, la investigación de Aranibar (2020) difiere totalmente con ello ya que, en la investigación presentada, dio como resultados en el análisis del coeficiente de Pearson, un $r=-135$ y un sig. bilateral $p= 0,633$ es decir una correlación positiva inversa baja es decir negativa, la cual no existe relación entre las variables. Estos hallazgos difieren con los de Aranibar (2020) en donde en su investigación determina una buena relación entre los trabajadores del sector minero en Lima y Ayacucho. Los resultados del estudio señalaron que el nivel de significancia fue de $p= 0,00$ menor a $p=0,05$, es decir, existe una relación significativa y se aceptó la hipótesis alterna y un $Rho= 0,733$, señalando que existió una relación moderada entre ambas variables.

En cuanto a la hipótesis específica, entorno empresarial, la investigación de Peña (2020) difiere totalmente con ello ya que, en la investigación presentada, ya que dio como resultados en el análisis del coeficiente de Pearson, un $r=-135$ y un sig. bilateral $p= 0,633$ es decir una correlación positiva inversa baja es decir negativa, la cual no existe relación entre la dimensión, así mismo en el análisis descriptivo se refleja una comprobación por parte de los encuestados para el entorno empresarial en un nivel alto (13,33%), este porcentaje es de 2 personas, 8 personas afirman que tiene un nivel medio (53,33%) y solo 5 personas afirman que el medio es bajo con un porcentaje de (33,33). Estos hallazgos difieren con los de Peña (2020) en donde en su investigación determina una relación entre los docentes de las instituciones educativas privadas de Lurigancho junto con los

aspectos internos y externos de las instituciones y los resultados del estudio señalaron que el nivel de significancia fue de $p= 0,00$ menor a $p=0,05$, es decir, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna y un $Rho= 0.634$, señalando que existió una relación moderada entre ambas variables mientras que su análisis descriptivo fue que el 55% de pedagógicos mostraron un alto nivel de comunicación interna , en cambio, el 33% un nivel regular, sin embargo, el 12% señalaron una inadecuada comunicación interna entre profesores.

En cuanto a la hipótesis específica, medios de comunicación, en base a lo investigado Montes (2019) difiere con ello ya que, en la investigación presentada, dio como resultados en el análisis del coeficiente de Pearson, un $r=0,127$ verificó un coeficiente de correlación débil y un sig. bilateral $p=0,652$ es mayor que $p=0,05$, en tal caso se acepta la hipótesis nula y se determina que no existe relación entre medios de comunicación y el clima organizacional, así mismo en el análisis descriptivo se refleja una comprobación por parte de los encuestados para los medios de comunicación en un nivel bajo (40%), este porcentaje se deduce a 6 trabajadores, y a su vez 9 trabajadores afirman que los medios de comunicación tienen un porcentaje medio (60%). Estos hallazgos difieren con Montes (2019) y menciona en su investigación la relación entre la comunicación interna y la productividad laboral, donde los medios utilizados han sido aspectos importantes para poder crear un buen ambiente laboral y una buena comunicación. Los resultados de la investigación concluyeron que existe una relación de $\rho=0,503$ entre las variables comunicación interna y productividad laboral, siendo positiva, con un nivel correlativo moderado, por los resultados de $p=0,000$ se entiende que existe una relación significativa, ya que p es menor a 0,05, en su análisis descriptivo se observó que de acuerdo a la percepción de los servidores públicos sobre la variable comunicación interna se refleja un rango alto de 37,29% un rango medio de 67,71% y un rango bajo de 0,00%. Dando, así como conclusión que la hipótesis nula se rechaza, aceptando la hipótesis alterna logrando así el objetivo general el cual se pretende determinar la relación que existe entre la comunicación interna y productividad laboral.

Respecto a la hipótesis específica relación interpersonal De León (2018) difiere con ello ya que, en la investigación presentada, dio como resultados en el análisis del coeficiente de Pearson, un $r=0,573$ donde se verificó un coeficiente de

correlación baja, así como el valor de $p=0,026$ es mayor que $p=0,05$ en tal caso se acepta la hipótesis nula y se determina que no existe relación entre relación interpersonal y clima organizacional, así mismo en el análisis descriptivo por parte de los encuestados para las relaciones interpersonales en un nivel alto (6,67%), este porcentaje se deduce a 1 periodista, a su vez 9 trabajadores afirman que la elaboración del mensaje tiene un porcentaje medio o regular (60,00%) y 5 afirman que tiene un bajo nivel (33,33%) . Estos hallazgos difieren con la investigación realizada por Rojas (2019) que obtuvo como resultados en su investigación que la comunicación interna se relaciona significativamente y de manera positiva con el clima laboral siendo así que las relaciones entre los individuos se desarrollan de manera cordial y amena, el coeficiente de correlación de Spearman $\rho=0,723$, con un sig., bilateral $p=0,000$ menor que $p=0,05$ siendo una correlación alta, ante ellos se demuestra que existe una relación directa positiva. Así mismo la investigación de De León (2018) difiere con la investigación presentada y éste menciona en su investigación la relación que hay sus variables, la comunicación interna y el manejo de conflictos en una industria de ropa, donde los resultados de la investigación mostraron que la comunicación interna es vital, clara y precisa con 92% de rango alto, el 8% un rango medio y 05 de rango. Y concluyeron que si hay relación entre los dos conceptos y que a partir de ello habrá un buen clima laboral. Córdova (2017) en su investigación difiere con los resultados obtenidos de la investigación en referencia a la relación interpersonal, ya que en su investigación realizó un estudio de comunicación interna para determinar el impacto en el desarrollo de la productividad de los empleados. Y utilizó el coeficiente de correlación (Rho de Spearman) para las variables y los resultados de la investigación concluyeron que existe una relación de $\rho=0,809$ entre las variables, siendo positiva, con un nivel correlativo moderado, por los resultados de $p=0,000$ menor a $p=0,05$ y se entiende que existe una relación significativa, así mismo en sus análisis descriptivos se interpretó que comunicación interna tiene un rango alto de 40%, el 35% rango medio y el 25% en un rango bajo. Por lo tanto, se determinó que en el MIDUVI existe un alto nivel de productividad laboral en lo que se refiere a la comunicación interna y su implementación.

VI. CONCLUSIONES

1. Se concluyó que no existe relación entre comunicación interna y clima organizacional en el medio periodístico digital Walac Noticias no existe ninguna relación entre ambas variables. Si bien es cierto tanto comunicación interna y clima organizacional son aspectos importantes que se dan dentro de las organizaciones, en este caso en el medio digital periodístico Walac Noticias sucede lo contrario en su entorno y con las personas que laboran en este ambiente. Tal relación queda dentro de la correlación débil con un coeficiente de Pearson de $r=0,348$ y como sig. Bilateral de $p=0,204$ mayor a $p=0,05$.
2. Se concluyó en la investigación que entorno empresarial y clima organizacional en el medio periodístico digital Walac Noticias no existe ninguna relación entre ambas variables. Si bien es cierto tanto entorno empresarial es el ambiente donde debe de un buen clima organizacional para que así las actividades de los trabajadores se desarrollen de manera armoniosa, en este caso en el medio digital periodístico Walac Noticias sucede lo contrario ya que tal relación tiene como correlación nula con el coeficiente de Pearson ($-0,135$) en donde la correlación es $r=-0,135$ es decir una correlación positiva inversa es decir negativa, pero tienes un $p=0,633$ valor mayor a $p=0,05$.
3. Se concluyó que en los medios de comunicación y clima organizacional en el medio periodístico digital Walac Noticias 2022, no existe relación entre ninguna de sus variables. Los medios de comunicación son importantes para el intercambio de información sea a través de medios orales, escritos o tecnológicos, estos influyen para el desarrollo de las funciones, en este caso en el medio digital periodístico Walac Noticias sucede lo contrario ya que tal relación es correlación débil con el coeficiente de Pearson de $0,127$ y con sig., bilateral de $p=0,652$ mayor que $p=0,05$.
4. Se concluyó que no existe relación entre las relaciones interpersonales y clima organizacional en el medio periodístico digital Walac Noticias 2022. Las relaciones interpersonales son puntos de interacción que se dan en el equipo humano que labora en la compañía sea reuniones, foros, y lo cual es

importante para el clima organizacional, en este caso en el medio digital periodístico Walac Noticias sucede lo contrario ya que tal relación es un rango moderado con el coeficiente de Pearson de 0,573 y tiene un sig. Bilateral $p=0,026$ mayor que $p=0,05$.

VII. RECOMENDACIONES

1. Se le recomienda que el medio digital periodístico desarrolle técnicas para poder tener una buena comunicación interna y pues posterior un buen clima organizacional, para que las personas que laboran en ese ambiente sientan identidad, para que sean ellos mismos tengan esa motivación y alcancen las metas que tiene la organización.
2. Referente al entorno empresarial se enfatiza que manejen un ambiente tranquilo y armonioso que desarrollen actividades dentro del equipo humano para éstos pueda desenvolverse de una manera amena y cordial para que así haya un ambiente equilibrado, y puedan desarrollar sus funciones de manera tranquila, llegando así a cumplir las metas propuestas de la organización.
3. Los medios de comunicación utilizados dentro de la organización o la empresa ya sean escritos, orales o tecnológicos, deberán ser utilizados de la mejor forma, tanto así que estos influyen de manera positiva tanto en el intercambio de información, así como para generar un buen clima dentro de la empresa, todo esto para que la organización pueda salir adelante y cumpla sus metas propuestas.
4. Finalmente, las relaciones interpersonales, que haya un constante intercambio de ideas, que se desarrollen foros, reuniones, que se mantengan siempre activas, que, pese a las redes sociales o los nuevos mecanismos de información, no se pierda la interacción del equipo humano.

REFERENCIAS

- Babarro Rodríguez, N. (1 de julio de 2019). Psicología - Online. <https://www.psicologia-online.com/necesidades-de-autorealizacion-definicion-y-ejemplos-4583.html>
- Pedrosa, J. S. (26 de abril de 2017). Economipedia. <https://economipedia.com/definiciones/remuneracion.html>
- Puentes, T. (14 de Noviembre de 2021). Crehana. <https://www.crehana.com/pe/blog/empleabilidad/compromiso-laboral/>
- Riquelme, M. (13 de Marzo de 2022). Web y Empresas . <https://www.webyempresas.com/involucramiento-en-el-trabajo/>
- Almenara, J., Romeo , M., & Roca, X. (2014). Comunicación interna en la empresa. Barcelona: UOC. <https://books.google.com.pe/books?id=NnKaBQAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=comunicaci%C3%B3n+interna+seg%C3%BAn+autores+2018&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwjatOHx1fbhAhXi1FkKHe92BmEQ6AEIODAD#v=onepage&q=comunicacion%20interna%20&f=false>
- Alsina, M. R. (2013). La comunicación intercultural. Rubí, Barcelona: Anthropos Editorial 1999.
- Álvarez Londoño, H. (1993). Modelo Hacia un Clima Organizacional Plenamente Gratificante. Colombia: Universidad del Valla, Santiago de Cali. http://decisiondecontrol.weebly.com/uploads/9/3/5/7/9357109/anexo_1_modelo__clima_organizacional.pdf
- Araníbar Villanueva, S. (2020). Relación entre comunicación Interna y clima organizacional en un sector minero en Ayacucho -2019. Lima: Universidad de San Martín de Porres. https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/8569/ARANIBAR_VS.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Arbañil, A., & Sarmiento, E. (2018). Plan Estratégico de Comunicación Interna como Herramienta para el fortalecimiento de las relaciones internas en la Municipalidad Provincial de Utcubamba. Tesis de Pregrado, Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, Lambayeque.
- Arias, F. (2012). El Proyecto de Investigación: Introducción a la metodología científica 6° Edición. Caracas, Venezuela: Editorial Episteme.
- Baena, G., & Montero, S. (2014). Ciencias de la Comunicación 1 Serie Integral por Competencias. México: Grupo Editorial Patria.
- Barrios Rosas, V. (30 de noviembre de 2011). Gestipolis. <https://www.gestipolis.com/ambiente-externo-de-las-organizaciones-empresariales/>

- Bermúdez, C. (2011). La comunicación interna en las organizaciones. ICADE BUSINESS SCHOOL, Madrid. <https://repositorio.comillas.edu/xmlui/bitstream/handle/11531/7425/TFM000339.pdf?sequence=4>
- Brunet, L. (1987). El clima de trabajo en las organizaciones (Primera ed.). México: Editorial trillas. <https://corganizacional1.files.wordpress.com/2017/02/el-clima-de-trabajo-en-las-organizaciones.pdf>
- Cantú Sevilla, B. (2015). CURSO DE CAPACITACIÓN PARA LA MEJORA ORGANIZACIONAL EN UN INSTITUTO DE EDUCACIÓN. México: Universidad Autónoma de Nuevo León.
- Carrasco, S. (2005). Metodología de la investigación Científica. Lima: Editorial San Marcos. <file:///C:/Users/Px/Desktop/Nueva%20carpeta/Nueva%20carpeta/LIBRO%20Metodologia-de-La-Investigacion-Cientifica%20Carrasco%20Diaz%20S.%202005.pdf>
- Carrasco, S. (2005). Metodología de la Investigación Científica. Lima, Perú: Editorial San Marcos.
- Chain, R. e. (7 de noviembre de 2018). EAE Business School. <https://retos-operaciones-logistica.eae.es/cooperacion-empresarial-definicion/>
- Chiang Vega, M., Martín Rodrigo, M., & Núñez Partido, A. (2010). Relaciones entre clima organizacional y clima laboral. Madrid: R.B Servicios Editoriales. https://books.google.com.pe/books?id=v_sFY1XRFaIC&printsec=frontcover&dq=clima+organizacional+%7D&hl=es&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=clima%20organizacional%20%7D&f=false
- Chiavenato, I. (2001). Administración de Recursos Humanos. Colombia: Editorial Nomos S.A. <http://www.untumbes.edu.pe/vcs/biblioteca/document/varioslibros/Administraci%C3%B3n%20de%20recursos%20humanos.%20Chiavenato.pdf>
- CMA. (6 de julio de 2018). FEIEA European Association For Internal Communication. La investigación paneuropea de comunicaciones revela una industria en crecimiento y en crecimiento.: <https://feiea.eu/?p=4594>
- Comunicación Interna. (2007). España: Vértice. <https://books.google.com.pe/books?id=58mgFXs6jX8C&pg=PA4&dq=tipos+de+comunicacion+interna&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwiluOvVivjhAhVRq1kKHBYUAP0Q6AEIQzAF#v=onepage&q=tipos%20de%20comunicacion%20interna&f=false>
- Córdova Ramírez, E. (2017). Estudio de Comunicación interna enfocado al desarrollo de productividad laboral, caso MIDUVI (Ministerio de desarrollo urbano y vivienda. Ecuador: Universidad Central del Ecuador. <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/10456/1/T-UCE-0009-690.pdf>

- Corvetto, G. (1 de julio de 2017). Diario Oficial del Bicentenario El Peruano. <https://elperuano.pe/noticia-comunicacion-interna-y-empleado-57187.aspx>
- Da Silva, D. (23 de Julio de 2021). Blog de Zendesk. <https://www.zendesk.com.mx/blog/reconocimiento-laboral/>
- De León, B. (2018). Comunicación Interna y Manejo de Conflictos. Tesis de Grado, Universidad Rafael Landívar, Quetzaltenango.
- Del Carpio, K. (2018). Análisis de la Comunicación Interna de la Cafetería Coffee Art. Tesis de Grado, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo.
- Enrique, A., Madroñero, G., Morales, F., & Soler, P. (2008). La Planificación de la comunicación empresarial. Barcelona: Servei de Publicacions. https://books.google.com.pe/books?id=idn81dxK0sC&pg=PA53&dq=funciones+de+la+comunicacion+interna&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwi2wMC3l_jhAhWIo1kKHSnYBIAQ6AEIMjAC#v=onepage&q=funciones%20de%20la%20comunicacion%20interna&f=false
- Equipo, E. (2018). Comunicación Interna. Editorial Elearning. <https://books.google.com.pe/books?id=7lpWDwAAQBAJ&pg=PA28&dq=comunicaci%C3%B3n+interna+seg%C3%BAn+autores+2018&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwjatOHx1fbhAhXi1FkKHe92BmEQ6AEIKDAA#v=onepage&q=comunicaci%C3%B3n%20interna%20seg%C3%BAn%20autores%202018&f=false>
- Equipo Openmind. (7 de diciembre de 2016). Openmind: <https://openmind-global.com/clima-organizacional-10-elementos-que-no-puedes-olvidar>
- Fernández, D., & Fernández, E. (2017). Comunicación Empresarial y atención cliente 2º Edición. Madrid: Ediciones Paraninfo S.A.
- Fernández, F. (2016). Comunicación efectiva y trabajo en equipo. UF0346. Logroño: Editorial Tutor Formación. https://books.google.com.pe/books?id=EAQKDQAAQBAJ&pg=PA34&dq=comunicaci%C3%B3n+interna+seg%C3%BAn+autores+2016&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwi4y_vQ4PfhAhUitlkKHabpBXgQ6AEITDAG#v=onepage&q=comunicaci%C3%B3n%20interna%20seg%C3%BAn%20autores%202016&f=false
- García, G., Murillo, H., & Apolo, D. (2014). Comunicación 360: Herramientas á la gestión de comunicación interna e identidad. Quito: Editorial Facultad de Ciencias Sociales y Comunicación Universidad Tecnológica Equinoccial. <https://books.google.com.pe/books?id=qvySBQAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=comunicaci%C3%B3n+interna+seg%C3%BAn+autores+2018&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwjatOHx1fbhAhXi1FkKHe92BmEQ6AEIRTAF#v=snippet&q=%20interna&f=false>
- García Jiménez, J. (1998). La comunicación Interna. España: Ediciones Díaz de Santos.

https://books.google.com.pe/books?id=KilceG_59dMC&printsec=frontcover&dq=libro+comunicaci%C3%B3n+interna&hl=es&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=libro%20comunicaci%C3%B3n%20interna&f=false

- Gómez, J. (21 de octubre de 2015). Cerem International Bussiness School. <https://www.cerem.pe/blog/el-buzon-de-sugerencias>
- Gómez, M. (2006). Introducción a la metodología de la investigación científica. Córdoba: Editorial Brujas.
- Guerola, M. (2018). Análisis de la Comunicación Interna en la Institución Educativa CEDEUNSA Arequipa, 2017. Tesis de Pregrado, Universidad Católica De Santa María, Arequipa.
- Gutiérrez Tun, G. (30 de abril de 2014). Gestipolis. Obtenido de Gestipolis: <https://www.gestipolis.com/desarrollo-personal-en-la-organizacion/>
- Gutiérrez Ugalde, k. (20 de octubre, de 2014). Estresoud: <https://estresout.wordpress.com/2014/10/20/la-autorrealizacion-clave-del-exito-laboral-abraham-maslow/>
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. (2014). Metodología de la investigación Sexta edición. México: Interamericana Editores. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Infanzón, G. (2017). Percepción sobre la Comunicación Interna en la Empresa Minera G&M Madre de Dios- Huepetue. Tesis de Pregrado, Universidad Peruana Unión, Juliaca.
- King, K. (11 de abril de 2012). Grandes Pymes. <https://www.grandespymes.com.ar/2012/04/11/comunicacion-organizacional-tipos-y-formas/>
- Landeau, R. (2007). Elaboración de trabajos de investigación. Caracas: Editorial Alfa. https://books.google.com.pe/books?id=M_N1CzTB2D4C&pg=PA55&dq=tipo+de+investigacion+aplicada&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwjDgcGw_7DiAhVPtlkKHS1WBGIQ6AEIPDAE#v=onepage&q=tipo%20de%20investigacion%20aplicada&f=false
- Linardi, A., & Cortina, M. (2017). Marketing para Recursos Humanos: Comunicaciones internas para la Marca Empleador. Buenos Aires: Editorial Granica. <https://books.google.com.pe/books?id=hTYkDwAAQBAJ&pg=PT2&dq=comunicacion+interna+autores+del+a%C3%B1o+2017&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwjW0J2trPXhAhXNwFkKHcuOAlkQ6AEIKDAA#v=onepage&q=comunicacion%20interna%20autores%20del%20a%C3%B1o%202017&f=false>
- López, P. (9 de junio de 2015). Asociación Navarra de Empresas de Consultoría. <https://anec.es/cooperacion-empresarial-la-union-hace-la-fuerza/>

- López, T. (13 de julio de 2015). No Solo Economía. <https://nosoloeconomia.com/las-conductas-en-el-ambiente-laboral/>
- Macías, M. (7 de abril de 2015). Bevator. <https://www.bevator.com/analisis-del-entorno-y-los-factores-externos-que-influyen-en-tu-modelo-de-negocio/>
- Mai, L. (4 de setiembre de 2017). Meltwater. <https://www.meltwater.com/es/blog/5-razones-por-las-que-necesitas-un-boletin-interno-de-noticias/>
- Martin, D. (6 de marzo de 2016). Estrategia Práctica. <https://www.estrategiapractica.com/como-es-el-entorno-de-mi-empresa/>
- Merino, C. (2015). La Comunicación Interna y su relación con el clima organizacional en la Universidad Alas Peruanas Filial- Piura. Tesis de Grado, Universidad Alas Peruanas- Filial Piura, Piura.
- Montes Pérez, M. (2019). Comunicación Interna y Productividad Laboral. Arequipa: Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa. <file:///C:/Users/Diana/Documents/TALLER%20DE%20TESIS%20VALLEJO/ANTECEDENTES%20PRIMERA%20CLASE/CCmopeme.pdf>
- Montes, F. (6 de marzo de 2016). Visión Industrial. <http://www.visionindustrial.com.mx/industria/capital-humano/relaciones-interpersonales-en-el-trabajo>
- Montiel, S. (26 de julio de 2017). Deusto Formación. <https://www.deustoformacion.com/blog/gestion-empresas/objetivos-beneficios-comunicacion-interna>
- Novoa, A. (1980). Conceptos Básicos Sobre Comunicación. Turrialba: Centro Agronómico Tropical de Investigación y Enseñanza. <https://books.google.com.pe/books?id=d2sOAQAIAAJ&pg=PA1&dq=concepto+de+comunicaci%C3%B3n+2016&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwiZj8PV8PfhAhUMuVkkHalsBoIQ6AEIVTAH#v=onepage&q=concepto%20de%20comunicaci%C3%B3n%202016&f=false>
- Núñez, U. (25 de mayo de 2020). Diez Ventajas. <https://www.10ventajas.com/ventajas-y-desventajas-del-clima-organizacional/>
- Pacheco, J. (3 de abril de 2022). Web y Empresas. <https://www.webyempresas.com/clima-organizacional/>
- Patlán Pérez, J. (2020). ¿Qué es la calidad de vida en el trabajo? México: Universidad Nacional Autónoma de México.
- Peiró, R. (07 de mayo de 2020). Economepedia. <https://economipedia.com/definiciones/trabajo-en-equipo.html>
- Peña Espinoza, F. (2020). Comunicación interna y clima organizacional en docentes de las Instituciones. Lima: Universidad César Vallejo. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/51698/Pe%20c3%b1a_EF-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Peñaranda, M., & Sánchez, V. (2018). Análisis de la incidencia de la comunicación interna en el desarrollo y productividad de los procesos administrativos en franquicias el sándwich cubano LTDA. tesis de pregrado, Universidad Autónoma de Occidente, Santiago de Cali.
- Peralta, R. (26 de Noviembre de 2020). Gestipolis. <https://www.gestipolis.com/el-clima-organizacional/>
- Pérez, F. (2017). Manuel. Dirección de la Actividad Empresarial de Pequeños Negocios o Microempresas. Madrid: Editorial CEP S.L. Recuperado el 28 de abril de 2019, de <https://books.google.com.pe/books?id=ucU-DwAAQBAJ&pg=PA142&dq=comunicacion+interna+autores+del+a%C3%B1o+2017&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwjW0J2trPXhAhXNwFkKHcuOAlkQ6AEINjAC#v=onepage&q=comunicacion%20interna%20autores%20del%20a%C3%B1o%202017&f=false>
- Pieró, R. (19 de octubre de 2020). Economipedia. <https://economipedia.com/definiciones/autorrealizacion.html>
- Quintero, G. (2016). La Mentoría en el Proceso de Enseñanza-Aprendizaje. Bogotá: Editorial Universidad Del Rosario. https://books.google.com.pe/books?id=XF0yDwAAQBAJ&pg=PT122&dq=definicion+de+comunicacion+interna+autores+del+a%C3%B1o+2016&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwj875LUk_ThAhWqrFkKHZSHCNsQ6AEINzAD#v=onepage&q=definicion%20de%20comunicacion%20interna%20autores%20de%20a%C3%B1o
- Quiñones, E. (2017). Relación de la comunicación interna en el clima organizacional en la gerencia de producción de griferías de la empresa VSI industrial. Tesis de grado, Lima. http://www.repositorioacademico.usmp.edu.pe/bitstream/usmp/3244/3/quiñones_eev.pdf
- Quiroa, M. (07 de septiembre de 2020). Economipedia. <https://economipedia.com/definiciones/analisis-interno-de-una-empresa.html>
- Raffino, M. (24 de febrero de 2019). Concepto. De. <https://concepto.de/que-son-y-cuales-son-los-medios-de-comunicacion/>
- Ramos, A. (2016). La Comunicación Interna y los conflictos laborales internos de la Agencia de Regulación y Control de Electricidad- ARCONEL. Maestría, Universidad Andina Simón Bolívar, Ecuador.
- Real Academia Española. (29 de abril de 2019). <http://www.rae.es/la-institucion/presentacion>
- Ricardo, R. (13 de octubre de 2020). Estudiando siempre se puede ser mejor. <https://estudiando.com/que-es-la-participacion-laboral-definicion-y-escala/>
- Rivas, N., González, M., & Navarro, M. (30 de enero de 2012). Mis Blogs gerencia de recursos humanos.

<http://gerenciaderecursosshumanosipc.blogspot.com/2012/01/la-interaccion-entre-personas-y.html>

- Rojas Flores, C. (2019). La comunicación interna y su relación con el clima. Lima: Universidad Privada del Norte. <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/23163/Rojas%20Flores%2c%20Claudio%20Alberto%20-%20Tesis.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Sánchez, Ó., Herrero, R., & Hortigüela, M. (2018). Comunicación oral y escrita en la empresa UF0521. España: Ediciones Paraninfo S.A. https://books.google.com.pe/books?id=9DN7DwAAQBAJ&pg=PA31&dq=comunicaci%C3%B3n+escrita+2016&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwjnljOu_rhAhVDuVkkKHQIsAiQQ6AEIKzAA#v=onepage&q=comunicaci%C3%B3n%20escrita%202016&f=false
- Santamaría, J. (1986). Revista Española de Investigaciones Sociológicas Teoría de la Comunicación. Madrid, España: Centro de Investigaciones Sociológicas.
- School, E. B. (13 de enero de 2017). Medios y canales para la comunicación interna corporativa. <https://www.eae.es/actualidad/noticias/medios-y-canales-para-la-comunicacion-interna-corporativa#>
- Scolari, C. (2015). Ecología de los Medios: Entornos, evoluciones e interpretaciones. Barcelona: Editorial Gedisa, S.A.
- Simón, J. (2016). Gabinetes de comunicación universitario y redes sociales. Estudio del uso de las redes sociales por las universidades públicas andaluzas. Andalucía: Editorial Universidad de Almería. https://books.google.com.pe/books?id=LuWpDAAAQBAJ&pg=PA173&dq=comunicaci%C3%B3n+interna+seg%C3%BA+autores+2016&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwi4y_vQ4PfhAhUitlkKHabpBXgQ6AEILjAB#v=onepage&q=comunicaci%C3%B3n%20interna%20seg%C3%BA%20autores%202016&f=false
- Tessi, M. (2013). Comunicación Interna en la práctica: Siete premisas para la comunicación en el trabajo 1a Ed. Buenos Aires: Ediciones Granica S.A.
- Tolosa, J. (3 de abril de 2017). [http://www.ejemplos10.com/e/memorandum-\(empresa\)/](http://www.ejemplos10.com/e/memorandum-(empresa)/)
- Toro, I., & Parra, R. (2006). Método y Conocimiento Metodología de la Investigación. Colombia: Fondo Editorial Universidad EAFIT. <https://books.google.com.pe/books?id=4Y-kHGjEjy0C&pg=PA158&dq=dise%C3%B1o+no+experimental+transversal&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwilxJ3n57DiAhVBo1kKHZ5TCA4Q6AEIKDAA#v=onepage&q=dise%C3%B1o%20no%20experimental%20transversal&f=false>

- Trani, J. (2015). La Comunicación Interna Una herramienta al servicio de las organizaciones. Universidad de Barcelona, Barcelona. https://www.fundacionmapfre.org/documentacion/publico/i18n/catalogo_imagenes/imagen_id.cmd?idImagen=1097310
- Trujillo, L. (2017). Influencia de la comunicación interna en el clima organizacional de los empleados de las instituciones públicas descentralizadas del sector energía y minas. Tesis de grado, Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Lima.
- Villanueva Flores, L. (4 de marzo de 2015). Infotecarios. <https://www.infotecarios.com/la-toma-de-decisiones-en-la-organizacion-y-el-gran-valor-del-profesional-de-la-informacion-en-su-desarrollo/#.YIN58ejMLIU>
- Viña, B. (13 de marzo de 2015). *Revista Digital INESEM*. <https://revistadigital.inesem.es/gestion-empresarial/es-importante-la-comunicacion-interna-en-una-organizacion/>

ANEXOS

Anexo 1 Matriz de Operacionalización de variables.

Operacionalización de variable comunicación interna

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles y rango
Entorno empresarial	Factores económicos	1,2,3,4	1) Nunca 2) Casi nunca 3) A veces 4) Casi siempre 5) Siempre	Buena 74-86 Regular 86-97 Mala 98-110
	Factores socioculturales			
	Factores Político legales			
Medios de comunicación	Medios escritos	5,6,7,8		
	Medios orales			
	Medios tecnológicos			
Relación interpersonal	Cooperación	9,10,11,12		
	Interacción			
	Conducta			

Fuente: Elaboración propia

Operacionalización de variable clima organizacional

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles y rango
Autorrealización	Reconocimiento	1, 6, 11, 16	1) Nunca 2) Casi nunca 3) A veces 4) Casi siempre 5) Siempre	Buena 74-86
	Logro de objetivos propios			
	Desarrollo personal			Regular 86-97
Involucramiento laboral	Participación	2, 7, 12, 17		Mala 98-110
	Toma de decisiones			
	Compromiso			
Condiciones laborales	Entorno interno e externo	5, 10, 15, 20		
	Remuneración			
	Trabajo en equipo			

Fuente: Elaboración propia

Anexo 2 Matriz de consistencia: La comunicación interna y clima organizacional en el medio periodístico digital Walac Noticias 2022.

Autora: Diana Karolina Mogollón Viera

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOJO DE DATOS
<p>PROBLEMA GENERAL ¿Cuál es la relación entre comunicación interna y clima organizacional en el medio periodístico digital Walac Noticias 2022?</p> <p>PROBLEMA ESPECÍFICOS P1 ¿Cuál es la relación entre entorno empresarial y el clima organizacional en el medio periodístico digital Walac Noticias 2022? P2 ¿Cuál es la relación entre los medios de comunicación utilizados y clima organizacional en el medio periodístico digital Walac Noticias 2022? P3 ¿Cuál es la relación entre relación interpersonal y clima organizacional en el medio periodístico digital Walac Noticias 2022?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL Determinar la relación entre comunicación interna y clima organizacional en el medio periodístico digital Walac Noticias 2022.</p> <p>OBJETIVO ESPECÍFICO O1Determinar entre entorno empresarial y clima organizacional en el medio periodístico digital Walac Noticias 2022. O2Determinar los medios de comunicación y clima organizacional en el medio periodístico digital Walac Noticias 2022 O3Determinar la relación interpersonal y clima organizacional en el medio periodístico digital Walac Noticias 2022.</p>	<p>HIPÓTESIS GENERAL Existe relación entre comunicación interna y clima organizacional en el medio periodístico digital Walac Noticias.</p> <p>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS H1Existe relación entre entorno empresarial y clima organizacional en el medio periodístico digital Walac Noticias. H2Existe relación en el uso de medios de comunicación y clima organizacional en el medio periodístico digital Walac Noticias. H3Existe relación en las relaciones interpersonales y clima organizacional en el medio periodístico digital Walac Noticias.</p>	<p>VARIABLE 1 Comunicación Interna</p> <p>DIMENSIONES Entorno empresarial Medios de Comunicación interpersonal</p> <p>VARIABLE 2 Clima organizacional</p> <p>DIMENSIONES Autorrealización Involucramiento laboral Condiciones laborales.</p>	<p>TIPO DE INVESTIGACIÓN Básica</p> <p>MÉTODO GENERAL Hipotético deductivo</p> <p>NIVEL DE INVESTIGACIÓN Descriptiva Correlacional</p> <p>ENFOQUE DE INVESTIGACIÓN Cuantitativa</p> <p>DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN No experimental Transversal.</p>	<p>POBLACIÓN La población es de 15 periodistas del medio periodístico digital walac Noticias.</p> <p>MUESTRA La muestra será misma cantidad que el de la población.</p> <p>MÉTODOS DE ANÁLISIS DE DATOS La estadística descriptiva e inferencial Análisis de frecuencia a través de tablas y gráficos de frecuencia</p>	<p>TÉCNICA: Encuesta</p> <p>INSTRUMENTO Cuestionario.</p> <p>ESCALA DE MEDICIÓN Escala ordinal tipo Likert 1: Nunca 2: Casi Nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre</p> <p>NIVEL DE INTERPRETACIÓN Comunicación interna Buena, Mala o regular. Clima organizacional Buena, Mala o regular.</p>

Anexo 3 Certificado de validez de contenido del instrumento que mide Comunicación Interna

VARIABLE 1: COMUNICACIÓN INTERNA							
DIMENSIÓN 1: ENTORNO EMPRESARIAL							
INDICADORES	ÍTEMS	CRITERIOS DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO					OBSERVACIONES
		REP RES ENT ATIV IDA D	PER TINE NCI A	COHE RENCI A	CONSI STENC IA	CLARI DAD	
FACTORES ECONÓMICOS	¿El trabajo del personal es adecuadamente remunerado?	3	3	3	3	3	
	¿Los beneficios que te ofrece la empresa son los más adecuados?	3	3	3	3	3	
FACTORES SOCIO CULTURALES	¿Considera que su labor brinda oportunidades de crecimiento económico y profesional en la empresa?	3	3	3	3	3	
	¿Considera usted que sus valores y principios incrementan la mejora de las relaciones en la empresa?	3	3	3	3	3	
FACTORES POLÍTICOS- LEGALES	¿Considera usted que deberían de realizar cada cierto tiempo una evaluación y control en la empresa?	3	3	3	3	3	
	¿Las reglas y normas de trabajo actuales en la institución facilitan un trabajo efectivo y más ordenado?	3	3	3	3	3	

DIMENSIÓN 2: MEDIOS DE COMUNICACIÓN							
MEDIOS ESCRITOS	¿Considera usted que los medios escritos son utilizados de forma correcta en la empresa?	3	3	3	3	3	
	¿Se promueve el uso del medio escrito como intermedio para que se comuniquen con usted?	3	3	3	3	3	
MEDIOS ORALES	¿Considera usted que los medios orales son utilizados de forma correcta en la empresa?	3	3	3	3	3	
	¿Considera usted que la información oral que brinda es escuchada y comprendida?	3	3	3	3	3	
MEDIOS TECNOLÓGICOS	¿Considera usted que los medios tecnológicos son utilizadas de forma correcta en la empresa?	3	3	3	3	3	
	¿Con qué frecuencia usa los medios tecnológicos para informarse de los cambios dados por la organización?	3	3	3	3	3	
DIMENSIÓN 3: RELACIÓN INTERPERSONAL							
COOPERACIÓN	¿Hay cooperación para obtener el logro de los objetivos comunes del equipo de trabajo?	3	3	3	3	3	
	¿Su jefe se involucra en cooperar con el trabajo en equipo?	3	3	3	3	3	
	¿Considera usted que la cooperación entre las áreas es muy efectiva?	3	3	3	3	3	

INTERACCIÓN	¿Cree que los rumores de los colaboradores afectan la interacción dentro de la empresa?	3	3	3	3	3	
	¿Existe interacción entre sus compañeros de trabajo que permite el desarrollo de buenas relaciones interpersonales?	3	3	3	3	3	
SOLUCIÓN DE PROBLEMAS	¿Usted se involucra en los equipos de búsqueda de solución de problemas?	3	3	3	3	3	
	¿Cuándo se ofrece una posible solución de algún problema es recibida gratamente?	3	3	3	3	3	
CONDUCTA	¿Considera usted que se comporta de acuerdo a las conductas establecidas por la empresa?	3	3	3	3	3	
	¿Considera que su jefe debe de realizar evaluaciones sobre las conductas de sus trabajadores de manera continua?	3	3	3	3	3	

DATOS DEL EXPERTO

Nombres y Apellidos	<i>Aracelio Villalobos Zúñiga</i>	DNI N°	<i>25849900</i>
Nombre del Instrumento	<i>Validación de Conocimientos</i>		
Dirección domiciliaria	<i>Av. Huancayo 201</i>	Teléfono domicilio	<i>924 306 476</i>
Título Profesional/Especialidad	<i>Lic. Colección de Conocimientos</i>	Teléfono Celular	<i>924 806 426</i>
Grado Académico	<i>Magister en Gestión Pública</i>		
Mención			
FIRMA		Lugar y Fecha:	<i>Callao, 21 de Febrero 2022</i>


 Lic. Aracelio Villalobos Zúñiga
 CONCEPTUADOR

Anexo 3 Certificado de validez de contenido del instrumento que mide Clima Organizacional

VARIABLE 2: CLIMA ORGANIZACIONAL							
DIMENSIÓN 1: Autorrealización							
INDICADORES	ÍTEMS	CRITERIOS DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO					OBSERVACIONES
		REP RES ENT ATIV IDA D	PER TINE NCI A	COHE RENCI A	CONSI STENC IA	CLARI DAD	
RECONOCIMIENTO	¿Considera usted que los supervisores expresan reconocimiento por los logros?	3	3	3	3	3	
	¿Considera usted que se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras dentro de los trabajadores?	3	3	3	3	3	
LOGRO DE OBJETIVOS	¿Considera usted que se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo?	3	3	3	3	3	
DESARROLLO PERSONAL	¿Su jefe se interesa por el éxito de sus empleados dentro de la empresa?	3	3	3	3	3	
	¿Considera usted que se valora los altos niveles de desempeño dentro de la empresa?	3	3	3	3	3	
DIMENSIÓN 2: INVOLUCRAMIENTO LABORAL							
PARTICIPACIÓN	¿Considera usted que cada trabajador se involucra de manera activa dentro de las actividades laborales?	3	3	3	3	3	

TOMA DE DECISIONES	¿Considera usted que cada decisión que se toma en la empresa es fundamental para el éxito de sí misma?	3	3	3	3	3	
COMPROMISO	¿Considera usted que los trabajadores están comprometidos con la organización?	3	3	3	3	3	
	¿Considera usted que hay una clara definición de visión, misión y valores en la empresa?	3	3	3	3	3	
DIMENSIÓN 3: CONDICIONES LABORALES							
TRABAJO EN EQUIPO	¿Considera usted que El grupo con el que trabajo funciona como un equipo bien integrado?	3	3	3	3	3	
REMUNERACIÓN	¿Considera usted que la remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros?	3	3	3	3	3	

DATOS DEL EXPERTO

Nombres y Apellidos	<i>Armando Villalba Zúñiga</i>	DNI N°	<i>25849900</i>
Nombre del Instrumento	<i>Validación de Competencias</i>		
Dirección domiciliaria	<i>Jr. Matucana 201</i>	Teléfono domicilio	<i>924 506476</i>
Título Profesional/Especialidad	<i>Lic. Coleccionista de Arte</i>	Teléfono Celular	<i>924 806 726</i>
Grado Académico	<i>Magister en Gestión Pública</i>		
Mención			
FIRMA		Lugar y Fecha:	<i>Collec, 21 de febrero 2022</i>


 Lic. Armando Villalba Zúñiga
 CONEVAL 304

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide Comunicación Interna

VARIABLE 1: COMUNICACIÓN INTERNA							
DIMENSIÓN 1: ENTORNO EMPRESARIAL							
INDICADORES	ÍTEMS	CRITERIOS DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO					OBSERVACIONES
		REP RES ENT ATIV IDA D	PER TINE NCI A	COHE RENCI A	CONSI STENC IA	CLARI DAD	
FACTORES ECONÓMICOS	¿El trabajo del personal es adecuadamente remunerado?	3	3	3	3	3	
	¿Los beneficios que te ofrece la empresa son los más adecuados?	3	3	3	3	3	
FACTORES SOCIO CULTURALES	¿Considera que su labor brinda oportunidades de crecimiento económico y profesional en la empresa?	3	3	3	3	3	
	¿Considera usted que sus valores y principios incrementan la mejora de las relaciones en la empresa?	3	3	3	3	3	
FACTORES POLÍTICOS- LEGALES	¿Considera usted que deberían de realizar cada cierto tiempo una evaluación y control en la empresa?	3	3	3	3	3	
	¿Las reglas y normas de trabajo actuales en la institución facilitan un trabajo efectivo y más ordenado?	3	3	3	3	3	

DIMENSIÓN 2: MEDIOS DE COMUNICACIÓN

MEDIOS ESCRITOS	¿Considera usted que los medios escritos son utilizados de forma correcta en la empresa?	3	3	3	3	3	
	¿Se promueve el uso del medio escrito como intermedio para que se comuniquen con usted?	3	3	3	3	3	
MEDIOS ORALES	¿Considera usted que los medios orales son utilizados de forma correcta en la empresa?	3	3	3	3	3	
	¿Considera usted que la información oral que brinda es escuchada y comprendida?	3	3	3	3	3	
MEDIOS TECNOLÓGICOS	¿Considera usted que los medios tecnológicos son utilizadas de forma correcta en la empresa?	3	3	3	3	3	
	¿Con qué frecuencia usa los medios tecnológicos para informarse de los cambios dados por la organización?	3	3	3	3	3	

DIMENSIÓN 3: RELACIÓN INTERPERSONAL

COOPERACIÓN	¿Hay cooperación para obtener el logro de los objetivos comunes del equipo de trabajo?	3	3	3	3	3	
	¿Su jefe se involucra en cooperar con el trabajo en equipo?	3	3	3	3	3	
	¿Considera usted que la cooperación entre las áreas es muy efectiva?	3	3	3	3	3	

INTERACCIÓN	¿Cree que los rumores de los colaboradores afectan la interacción dentro de la empresa?	3	3	3	3	3	
	¿Existe interacción entre sus compañeros de trabajo que permite el desarrollo de buenas relaciones interpersonales?	3	3	3	3	3	
SOLUCIÓN DE PROBLEMAS	¿Usted se involucra en los equipos de búsqueda de solución de problemas?	3	3	3	3	3	
	¿Cuándo se ofrece una posible solución de algún problema es recibida gratamente?	3	3	3	3	3	
CONDUCTA	¿Considera usted que se comporta de acuerdo a las conductas establecidas por la empresa?	3	3	3	3	3	
	¿Considera que su jefe debe de realizar evaluaciones sobre las conductas de sus trabajadores de manera continua?	3	3	3	3	3	

DATOS DEL EXPERTO

Nombres y Apellidos	Luzmila Repetto Trascaso	DNI N°	40703613
Nombre del Instrumento	Validación		
Dirección domiciliaria	J. L. Tronco 565 Los Peñas	Teléfono domicilio	91233254
Título Profesional/Especialidad	Lic. Ejercicios de la Comunicación	Teléfono Celular	91233254
Grado Académico	Magister		
Mención			
FIRMA		Lugar y Fecha:	21/2/2022, Callao


 Luzmila Repetto Trascaso
 COMUNICADORA

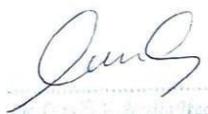
VARIABLE 2: CLIMA ORGANIZACIONAL**DIMENSIÓN 1: Autorrealización**

INDICADORES	ÍTEMS	CRITERIOS DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO					OBSERVACIONES
		REP RES ENT ATIV IDA D	PER TINE NCI A	COHE RENCI A	CONSI STENC IA	CLARI DAD	
RECONOCIMIENTO	¿Considera usted que los supervisores expresan reconocimiento por los logros?	3	3	3	3	3	
	¿Considera usted que se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras dentro de los trabajadores?	3	3	3	3	3	
LOGRO DE OBJETIVOS	¿Considera usted que se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo?	3	3	3	3	3	
DESARROLLO PERSONAL	¿Su jefe se interesa por el éxito de sus empleados dentro de la empresa?	3	3	3	3	3	
	¿Considera usted que se valora los altos niveles de desempeño dentro de la empresa?	3	3	3	3	3	
DIMENSIÓN 2: INVOLUCRAMIENTO LABORAL							
PARTICIPACIÓN	¿Considera usted que cada trabajador se involucra de manera activa dentro de las actividades laborales?	3	3	3	3	3	

TOMA DE DECISIONES	¿Considera usted que cada decisión que se toma en la empresa es fundamental para el éxito de sí misma?	3	3	3	3	3	
COMPROMISO	¿Considera usted que los trabajadores están comprometidos con la organización?	3	3	3	3	3	
	¿Considera usted que hay una clara definición de visión, misión y valores en la empresa?	3	3	3	3	3	
DIMENSIÓN 3: CONDICIONES LABORALES							
TRABAJO EN EQUIPO	¿Considera usted que El grupo con el que trabajo funciona como un equipo bien integrado?	3	3	3	3	3	
REMUNERACIÓN	¿Considera usted que la remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros?	3	3	3	3	3	

DATOS DEL EXPERTO

Nombres y Apellidos	Luisa Repetto Traverso	DNI N°	40703613
Nombre del Instrumento	Validación		
Dirección domiciliaria	J. Tucumán 565 La Plata	Teléfono domicilio	91233254
Título Profesional/Especialidad	Lic. Ciencias de la Comunicación	Teléfono Celular	91233254
Grado Académico	Magister		
Mención			
FIRMA		Lugar y Fecha:	21/2/2022, Callao

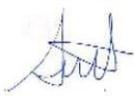

 LUISA REPETTO TRAVERSO
 COMUNICADORA

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide Comunicación Interna

VARIABLE 1: COMUNICACIÓN INTERNA							
DIMENSIÓN 1: ENTORNO EMPRESARIAL							
INDICADORES	ÍTEMS	CRITERIOS DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO					OBSERVACIONES
		REP RES ENT ATIV IDA D	PER TINE NCI A	COHE RENCI A	CONSI STENC IA	CLARI DAD	
FACTORES ECONÓMICOS	¿El trabajo del personal es adecuadamente remunerado?	3	3	3	3	3	
	¿Los beneficios que te ofrece la empresa son los más adecuados?	3	3	3	3	3	
FACTORES SOCIO CULTURALES	¿Considera que su labor brinda oportunidades de crecimiento económico y profesional en la empresa?	3	3	3	3	3	
	¿Considera usted que sus valores y principios incrementan la mejora de las relaciones en la empresa?	3	3	3	3	3	
	¿Considera usted que deberían de realizar cada cierto tiempo una evaluación y control en la empresa?	3	3	3	3	3	
	¿Las reglas y normas de trabajo actuales en la institución facilitan un trabajo efectivo y más ordenado?	3	3	3	3	3	

FACTORES POLÍTICOS- LEGALES							
DIMENSIÓN 2: MEDIOS DE COMUNICACIÓN							
MEDIOS ESCRITOS	¿Considera usted que los medios escritos son utilizados de forma correcta en la empresa?	3	3	3	3	3	
	¿Se promueve el uso del medio escrito como intermedio para que se comuniquen con usted?	3	3	3	3	3	
MEDIOS ORALES	¿Considera usted que los medios orales son utilizados de forma correcta en la empresa?	3	3	3	3	3	
	¿Considera usted que la información oral que brinda es escuchada y comprendida?	3	3	3	3	3	
MEDIOS TECNOLÓGICOS	¿Considera usted que los medios tecnológicos son utilizadas de forma correcta en la empresa?	3	3	3	3	3	
	¿Con qué frecuencia usa los medios tecnológicos para informarse de los cambios dados por la organización?	3	3	3	3	3	
DIMENSIÓN 3: RELACIÓN INTERPERSONAL							
COOPERACIÓN	¿Hay cooperación para obtener el logro de los objetivos comunes del equipo de trabajo?	3	3	3	3	3	
	¿Su jefe se involucra en cooperar con el trabajo en equipo?	3	3	3	3	3	

	¿Considera usted que la cooperación entre las áreas es muy efectiva?	3	3	3	3	3	
INTERACCIÓN	¿Cree que los rumores de los colaboradores afectan la interacción dentro de la empresa?	3	3	3	3	3	
	¿Existe interacción entre sus compañeros de trabajo que permite el desarrollo de buenas relaciones interpersonales?	3	3	3	3	3	
SOLUCIÓN DE PROBLEMAS	¿Usted se involucra en los equipos de búsqueda de solución de problemas?	3	3	3	3	3	
	¿Cuándo se ofrece una posible solución de algún problema es recibida gratamente?	3	3	3	3	3	
CONDUCTA	¿Considera usted que se comporta de acuerdo a las conductas establecidas por la empresa?	3	3	3	3	3	
	¿Considera que su jefe debe de realizar evaluaciones sobre las conductas de sus trabajadores de manera continua?	3	3	3	3	3	

DATOS DEL EXPERTO			
Nombres y Apellidos	Christian Martinez Navarro	DNI N°	40557986
Nombre del Instrumento	Validación de Instrumentos		
Dirección domiciliaria	Av.Los Libertadores Mz G lote 30	Teléfono domicilio	
Título Profesional/Especialidad	Periodismo	Teléfono Celular	993105069
Grado Académico	Magister		
Mención	Ciencias de la Educacion		
 FIRMA	Lugar y Fecha:		
	San Miguel	16 abril 2022	

VARIABLE 2: CLIMA ORGANIZACIONAL**DIMENSIÓN 1: Autorrealización**

INDICADORES	ÍTEMS	CRITERIOS DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO					OBSERVACIONES
		REP RES ENT ATIV IDA D	PER TINE NCI A	COHE RENCI A	CONSI STENC IA	CLARI DAD	
RECONOCIMIENTO	¿Considera usted que los supervisores expresan reconocimiento por los logros?	3	3	3	3	3	
	¿Considera usted que se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras dentro de los trabajadores?	3	3	3	3	3	
LOGRO DE OBJETIVOS	¿Considera usted que se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo?	3	3	3	3	3	
DESARROLLO PERSONAL	¿Su jefe se interesa por el éxito de sus empleados dentro de la empresa?	3	3	3	3	3	
	¿Considera usted que se valora los altos niveles de desempeño dentro de la empresa?	3	3	3	3	3	
DIMENSIÓN 2: INVOLUCRAMIENTO LABORAL							
PARTICIPACIÓN	¿Considera usted que cada trabajador se involucra de manera activa dentro de las actividades laborales?	3	3	3	3	3	

TOMA DE DECISIONES	¿Considera usted que cada decisión que se toma en la empresa es fundamental para el éxito de sí misma?	3	3	3	3	3	
COMPROMISO	¿Considera usted que los trabajadores están comprometidos con la organización?	3	3	3	3	3	
	¿Considera usted que hay una clara definición de visión, misión y valores en la empresa?	3	3	3	3	3	
DIMENSIÓN 3: CONDICIONES LABORALES							
TRABAJO EN EQUIPO	¿Considera usted que El grupo con el que trabajo funciona como un equipo bien integrado?	3	3	3	3	3	
REMUNERACIÓN	¿Considera usted que la remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros?	3	3	3	3	3	

DATOS DEL EXPERTO			
Nombres y Apellidos	Christian Martinez Navarro	DNI N°	40557986
Nombre del Instrumento	Validación de Instrumentos		
Dirección domiciliaria	Av.Los Libertadores Mz G lote 30	Teléfono domicilio	
Título Profesional/Especialidad	Periodismo	Teléfono Celular	993105069
Grado Académico	Magister		
Mención	Ciencias de la Educacion		
 FIRMA	Lugar y Fecha:		
	San Miguel	16 abril 2022	

Anexo 4 Alfa de Cronbach

Prueba Piloto

Comunicación Interna

ENCUESTADOS	ENTORNO EMPRESARIAL						MEDIOS DE COMUNICACIÓN						RELACION INTERPERSONAL						SUMA			
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18		P19	P20	P21
E1	3	4	5	4	5	3	3	4	5	5	5	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	8
E2	3	4	4	4	5	3	3	4	5	4	5	3	3	3	4	5	3	3	3	4	4	7
E3	3	1	4	3	3	1	4	5	4	4	4	4	4	2	4	4	5	3	2	3	4	7
E4	3	2	3	3	3	2	4	5	3	3	4	3	2	4	3	3	4	2	3	4	4	6
E5	2	3	5	5	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	5	4	7
E6	3	3	5	3	4	2	3	3	3	3	4	4	3	3	3	5	3	3	3	5	3	7
E7	1	3	5	4	5	3	4	3	5	5	4	3	3	3	2	4	3	3	3	5	3	7
E8	3	4	4	3	5	2	4	5	3	4	4	4	4	4	2	5	4	2	4	5	3	7
E9	2	3	4	3	3	2	3	5	3	4	3	3	3	3	3	5	4	2	4	4	3	6
E10	1	2	3	4	4	1	3	4	5	3	3	4	3	2	4	4	3	3	4	4	4	6
VARIANZA	0.64	0.89	0.56	0.44	0.69	0.56	0.24	0.69	0.8	0.56	0.49	0.25	0.29	0.36	0.56	0.44	0.24	0.24	0.24	0.24	0.44	
SUMATORIA DE VARIANZA												9.86										
VARIANZA DE LA SUMA DE ÍTEM												19.36										

α : Coeficiente de confiabilidad del cuestionario	0.51524
k: Número de ítems del instrumento	21
$\sum s^2$: Sumatoria de las varianzas de los ítems	9.86
S^2 : Varianza total del instrumento	19.36

Prueba Piloto

Clima Organizacional

ENCUESTADOS	AUTORREALIZACIÓN					INVOLUCRAMIENTO LABORAL				CONDICIONES LABORALES		SUMA
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	
E1	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3
E2	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3
E3	3	2	3	2	3	3	3	5	4	3	5	3
E4	2	1	3	2	3	3	4	5	3	3	5	3
E5	2	1	3	1	2	2	3	4	3	4	4	3
E6	3	2	3	2	3	3	3	4	4	3	4	2
E7	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	1
E8	2	3	4	3	3	3	3	4	4	4	5	2
E9	2	3	4	2	4	4	4	5	3	4	4	2
E10	3	3	3	1	2	4	4	4	4	3	5	3
VARIANZA	0.24	0.64	0.21	0.56	0.4	0.24	0.21	0.24	0.25	0.24	0.45	
SUMATORIA DE VARIANZA						3.68						
VARIANZA DE LA SUMA DE ÍTEM						5.6						

α : Coeficiente de confiabilidad del cuestionario	0.3771429
k: Número de ítems del instrumento	11
$\sum s^2$: Sumatoria de las varianzas de los ítems	3.68
S^2 : Varianza total del instrumento	5.6

Anexo 5 Carta de Autorización

Solicito: Permiso para desarrollar la tesis
para optar el grado de Licenciado en
Ciencias de la comunicación

Sr(a)

Gerente Walac Noticias SAC

Mario Moncada Cabredo

Es muy grato dirigirme a usted, para saludarlo muy cordialmente y así mismo, me presento y expongo ante usted:

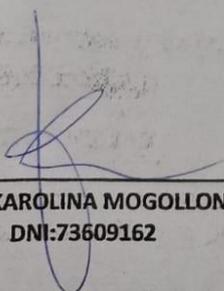
Por este medio, yo Diana Karolina Mogollón Viera, identificado con DNI 73609162, y código de matrícula de estudiante 7002703101, con domicilio en Mz A 11 lote 13 Tacalá, distrito de Castilla-Piura, que estando por culminar el taller de titulación en la Universidad César Vallejo y con la finalidad de obtener el título profesional en la carrera de Ciencias de la Comunicación, por lo que solicito a usted, su autorización para el desarrollo de la tesis denominada: **"COMUNICACIÓN INTERNA Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL MEDIO PERIODISTICO DIGITAL WALAC NOTICIAS 2022"**, donde pueda aplicar mi instrumento (encuesta) a los trabajadores que laboran en su medio periodístico digital.

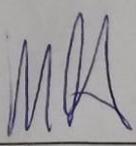
Por otro lado, manifiesto que el estudio es completamente anónimo y el investigador mantendrá en reserva con la información brindada en todos los documentos.

Por lo expuesto ruego a Ud. acceder a la solicitud.

Atentamente

Piura, 24 de marzo del 2022


BACH.DIANA KAROLINA MOGOLLON VIERA
DNI:73609162


GTE.MARIO MONCADA CABREDO
02825054

Anexo 6 Instrumento de Medición

INSTRUMENTO DE LA VARIABLE COMUNICACIÓN INTERNA

ENCUESTA PARA EVALUAR COMUNICACIÓN INTERNA Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL MEDIO DIGITAL PERIODÍSTICO DIGITAL WALAC NOTICIAS 2022.										
Estimado encuestado, estamos interesados en conocer como es la comunicación interna y clima organizacional en el medio digital periodístico Walac Noticias. Sus respuestas son totalmente confidenciales y anónimas.										
Por favor, sírvase a contestar todas las preguntas.										
Marca con una (x) donde considere sus respuesta.										
ESCALA VALORATIVA										
1	NUNCA	2	CASI NUNCA	3	AVECES	4	CASI SIEMPRE	5	SIEMPRE	
Nº	ÍTEMS					1	2	3	4	5
DIMENSIÓN 1 : ENTORNO EMPRESARIAL										
1	¿El trabajo del personal es adecuadamente remunerado?									
2	¿Los beneficios que te ofrece la empresa son los más adecuados?									
3	¿Considera que su labor brinda oportunidades de crecimiento económico y profesional en la empresa?									
4	¿Considera usted que sus valores y principios incrementan la mejora de las relaciones en la empresa?									
5	¿Considera usted que deberían de realizar cada cierto tiempo una evaluación y control en la empresa?									
6	¿Las reglas y normas de trabajo actuales en la institución facilitan un trabajo efectivo y más ordenado?									
DIMENSIÓN 2 : MEDIOS DE COMUNICACIÓN										
7	¿Considera usted que los medios escritos son utilizados de forma correcta en la empresa?									
8	¿Se promueve el uso del medio escrito como intermedio para que se comuniquen con usted?									
9	¿Considera usted que los medios orales son utilizados de forma correcta en la empresa?									
10	¿Considera usted que la información oral que brinda es escuchada y comprendida?									

11	¿Considera usted que los medios tecnológicos son utilizadas de forma correcta en la empresa?					
12	¿Con qué frecuencia usa los medios tecnológicos para informarse de los cambios dados por la organización?					
	DIMENSIÓN 3: RELACIÓN INTERPERSONAL					
13	¿Hay cooperación para obtener el logro de los objetivos comunes del equipo de trabajo?					
14	¿Su jefe se involucra en cooperar con el trabajo en equipo?					
15	¿Considera usted que la cooperación entre las áreas es muy efectiva?					
16	¿Cree que los rumores de los colaboradores afectan la interacción dentro de la empresa?					
17	¿Existe interacción entre sus compañeros de trabajo que permite el desarrollo de buenas relaciones interpersonales?					
18	¿Usted se involucra en los equipos de búsqueda de solución de problemas?					
19	¿Cuándo se ofrece una posible solución de algún problema es recibida gratamente?					
20	¿Considera usted que se comporta de acuerdo a las conductas establecidas por la empresa?					
21	¿Considera que su jefe debe de realizar evaluaciones sobre las conductas de sus trabajadores de manera continua?					

CUESTIONARIO CLIMA ORGANIZACIONAL

ENCUESTA PARA EVALUAR COMUNICACIÓN INTERNA Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL MEDIO PERIODÍSTICO DIGITAL WALAC NOTICIAS 2022

Estimado encuestado, estamos interesados en conocer como es la comunicación interna y clima organizacional en el medio periodístico digital Walac Noticias. Sus respuestas son totalmente confidenciales y anónimas.

Por favor, sírvase a contestar todas las preguntas.

Marca con una (x) donde considere sus respuesta.

ESCALA VALORATIVA

1	NUNCA	2	CASI NUNCA	3	AVECES	4	CASI SIEMPRE	5	SIEMPRE
---	-------	---	------------	---	--------	---	--------------	---	---------

N°	ÍTEMS	1	2	3	4	5
	DIMENSIÓN 1 : AUTORREALIZACIÓN					
1	¿Considera usted que los supervisores expresan reconocimiento por los logros?					
2	¿Considera usted que se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras dentro de los trabajadores?					
3	¿Considera usted que se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo?					
4	¿Su jefe se interesa por el éxito de sus empleados dentro de la empresa?					
5	¿Considera usted que se valora los altos niveles de desempeño dentro de la empresa?					
	DIMENSIÓN 2 : INVOLUCRAMIENTO LABORAL					
6	¿Considera usted que cada trabajador se involucra de manera activa dentro de las actividades laborales?					
7	¿Considera usted que cada decisión que se toma en la empresa es fundamental para el éxito de sí misma?					
8	¿Considera usted que los trabajadores están comprometidos con la organización?					
9	¿Considera usted que hay una clara definición de visión, misión y valores en la empresa?					
	DIMENSIÓN 3: CONDICIONES LABORALES					
10	¿Considera usted que El grupo con el que trabajo funciona como un equipo bien integrado?					

11	¿Considera usted que la remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros?					
----	---	--	--	--	--	--

Anexo 7 Base de datos de Comunicación Interna

ENCUESTADOS	ENTORNO EMPRESARIAL						MEDIOS DE COMUNICACIÓN						RELACION INTERPERSONAL						SUMA							
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18		P19	P20	P21				
E1	3	4	5	4	5	3	24	3	4	5	5	3	25	3	3	4	4	3	3	4	3	31	123			
E2	3	4	4	4	5	3	23	3	4	5	4	5	3	24	3	3	4	5	3	3	4	4	32	126		
E3	3	1	4	3	3	1	15	4	5	4	4	4	4	25	2	4	4	5	3	2	3	4	5	32	112	
E4	3	2	3	3	3	2	16	4	5	3	3	3	4	3	22	2	4	3	3	4	2	3	4	4	29	105
E5	2	3	5	5	4	3	22	3	3	4	3	3	4	20	2	3	3	4	4	3	3	5	4	31	115	
E6	3	3	5	3	4	2	20	3	3	3	3	4	4	20	3	3	3	5	3	3	3	5	3	31	111	
E7	1	3	5	4	5	3	21	4	3	5	5	4	3	24	3	3	2	4	3	3	3	5	3	29	113	
E8	1	4	4	5	5	1	20	3	5	4	3	4	3	22	3	4	4	5	3	2	5	4	5	35	119	
E9	2	4	4	5	4	2	21	3	5	4	3	4	3	22	3	4	4	4	3	3	4	4	5	34	120	
E10	3	1	3	3	3	3	16	4	3	5	4	5	4	25	2	5	2	4	3	2	4	4	3	29	111	
E11	3	1	4	4	5	3	20	3	3	5	4	5	4	24	2	3	3	3	4	4	4	5	3	31	119	
E12	2	2	3	4	4	1	16	3	4	3	5	4	3	22	3	4	3	3	4	5	4	5	3	34	110	
E13	2	2	5	3	3	3	18	4	4	3	5	4	3	23	3	4	4	5	3	3	3	4	4	33	115	
E14	3	3	4	4	5	2	21	3	5	4	4	5	4	25	2	5	3	4	3	3	3	3	2	28	120	
E15	1	3	5	5	4	2	20	3	5	5	4	5	3	25	3	3	1	3	5	3	3	3	3	27	117	
VARIANZA	0.62222	1.15556	0.56	0.59556	0.64889	0.59556		0.22222	0.72889	0.643	0.59556		0.355555556	0.24		0.24	0.48889	0.78222	0.59556	0.37333	0.59556	0.38222	0.42667	0.77333		
SUMATORIA DE VARIANZA	0.045391786																									
VARIANZA DE LA SUMA DE ITEMS	36.6488889																									

COMUNICACIÓN INTERNA			ENTORNO EMPRESARIAL			MEDIOS DE COMUNICACIÓN			ENTORNO EMPRESARIAL		
BAJO	MEDIO	ALTO	BAJO	MEDIO	ALTO	BAJO	MEDIO	ALTO	BAJO	MEDIO	ALTO
67-71	72-76	77-80	15-18	19-22	23-24	20-22	23-25	25-25	27-30	31-34	35-35
			24			25			35		
80			15			20			27		
67											

Base de datos de Clima Organizacional

ENCUESTADOS	AUTORREALIZACION					INVOLUCRAMIENTO LABORAL					CONDICIONES LABORALES		SUMA		
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11				
E1	3	3	3	3	3	15	4	4	3	4	15	4	3	7	67
E2	3	3	4	3	4	17	3	4	3	4	14	4	3	7	69
E3	3	2	3	2	3	13	3	5	4	3	15	5	3	8	64
E4	2	1	3	2	3	11	4	5	3	3	15	5	3	8	60
E5	2	1	3	1	2	9	3	4	3	4	14	4	3	7	53
E6	3	2	3	2	3	13	3	4	4	3	14	4	2	6	60
E7	3	3	3	3	3	15	3	4	3	3	13	4	1	5	61
E8	2	1	4	3	4	14	3	5	3	4	15	5	4	9	67
E9	2	1	4	3	4	14	3	5	3	4	15	5	3	8	66
E10	3	2	4	3	3	15	3	5	4	3	15	5	3	8	68
E11	3	2	4	2	2	13	4	4	3	3	14	4	4	8	62
E12	4	3	3	2	4	16	4	4	4	4	16	4	2	6	70
E13	2	3	3	1	4	13	3	3	4	4	14	3	2	5	59
E14	1	3	4	1	3	12	4	3	5	3	15	4	2	6	60
E15	1	3	2	1	3	10	3	3	3	3	12	5	1	6	50
VARIANZA	0.6488889	0.6933333	0.3555556	0.6488889	0.4266667		0.2222222	0.5155556	0.3822222	0.2488889		0.3555556	0.773333333		
SUMATORIA DE VARIANZA	0.032099908														
VARIANZA DE LA SUMA DE ITEMS	30.90666667														

CLIMA ORGANIZACIONAL		
BAJO	MEDIO	ALTO
28-31	32-35	36-38
38		
28		

AUTORREALIZACION			INVOLUCRAMIENTO LABORAL				CONDICIONES LABORALES		
BAJO	MEDIO	ALTO	BAJO	MEDIO	ALTO	BAJO	MEDIO	ALTO	
9 12	13-16	17-17	12 13	14 - 15	16- 16	5 7	8 9	9 9	
17			16			9			
9			12			5			