



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Comunicación Organizacional y su relación con las Competencias Laborales en la Empresa V&L Ingeniería Metálica SAC, Callao 2022

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

Licenciado en Administración

**AUTORES:**

Campos Purizaga, Alejandra ([orcid.org/0000-0002-3627-2898](https://orcid.org/0000-0002-3627-2898))

Nole Valdez, Aldair Alexander ([orcid.org/0000-0003-3675-7630](https://orcid.org/0000-0003-3675-7630))

**ASESOR:**

Mg. Larroche Cueto, Benito Armando ([orcid.org/0000-0002-5854-5770](https://orcid.org/0000-0002-5854-5770))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Organizaciones

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

CALLAO – PERÚ

2022

## **DEDICATORIA**

La presente Tesis lo dedicamos con todo nuestro amor y cariño a nuestra madre y familia, a nuestra madre por darnos la vida y por ser el motivo por el cual siempre queremos salir adelante, además de darnos una carrera a la cual tendremos un excelente futuro, quienes, con sus palabras de aliento, no me dejaban decaer para que siguiera adelante pese a las adversidades y siempre me ayudan a ser perseverante y cumplir con mis objetivos, también a mi familia que son mi apoyo constante y que me dan fuerzas para cumplir cada objetivo trazado en mi vida.

### **AGRADECIMIENTO**

En nuestra tesis agradecemos con todo nuestro amor y cariño a nuestras adoradas madres por su sacrificio y esfuerzo constante, por darme una carrera a la cual tendré un gran futuro, que, con sus palabras de aliento, no me dejaban decaer para que siguiera adelante y siempre sea perseverante y poder cumplir con mis objetivos y metas a corto y largo plazo, Te amo madre has sido mi inspiración para poder lograr todo hasta el día de hoy. También a mi docente por todas sus enseñanzas y aprendizajes constantes, y por ayudarnos a ser cada día mejores estudiantes.

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA .....	i
DEDICATORIA .....	ii
AGRADECIMIENTO .....	iii
ÍNDICE DE CONTENIDOS .....	iv
ÍNDICE DE TABLAS.....	v
ÍNDICE DE FIGURAS .....	vi
RESUMEN .....	vii
ABSTRACT.....	viii
I.    INTRODUCCIÓN.....	1
II.   MARCO TEÓRICO.....	5
III.  METODOLOGÍA.....	13
3.1 Tipo y diseño de investigación .....	13
3.1.1 Tipo de investigación.....	13
3.1.2 Diseño de investigación .....	13
3.2 Variables y operacionalización .....	13
3.3 Población, muestra y muestreo .....	15
3.3.1 Población:.....	15
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	15
3.5 Procedimientos .....	16
3.6 Método de análisis de datos .....	16
3.7 Aspectos éticos.....	16
IV.  RESULTADOS .....	17
V.   DISCUSIÓN.....	34
VI.  CONCLUSIONES.....	38
VII. RECOMENDACIONES .....	39
REFERENCIAS .....	40
ANEXOS .....	50

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1</b>	Dimensión 01: Comunicación ascendente .....	18
<b>Tabla 2</b>	Dimensión 02: Comunicación descendente .....	19
<b>Tabla 3</b>	Dimensión 03: Comunicación horizontal .....	20
<b>Tabla 4</b>	Variable Independiente: Comunicación Organizacional .....	21
<b>Tabla 5</b>	Dimensión 01: Competencias participativas .....	22
<b>Tabla 6</b>	Dimensión 02: Competencias personales .....	23
<b>Tabla 7</b>	Dimensión 03: Competencias técnicas.....	24
<b>Tabla 8</b>	Dimensión 04: Competencias metodológicas.....	25
<b>Tabla 9</b>	Variable II: Competencias Laborales.....	26
<b>Tabla 10</b>	Los trabajadores pueden resolver conflictos en el ámbito laboral ...	27
<b>Tabla 11</b>	Se toma en cuenta las opiniones ante alguna decisión que se desee tomar. ....	28
<b>Tabla 12</b>	Ante un problema tiene la autonomía de tomar la mejor decisión ...	29
<b>Tabla 13</b>	Correlación entre la comunicación organizacional y las competencias laborales.....	30
<b>Tabla 14</b>	Correlación entre la comunicación ascendente y las competencias laborales.....	31
<b>Tabla 15</b>	Correlación entre la comunicación descendente y las competencias laborales.....	32
<b>Tabla 16</b>	Correlación entre la comunicación horizontal y las competencias laborales.....	33

## ÍNDICE DE FIGURAS

<b>Figura 1</b>	Dimensión 01: Comunicación ascendente .....	18
<b>Figura 2</b>	Dimensión 02: Comunicación descendente .....	19
<b>Figura 3</b>	Dimensión 03: Comunicación horizontal .....	20
<b>Figura 4</b>	Variable Independiente: Comunicación Organizacional .....	21
<b>Figura 5</b>	Dimensión 01: Competencias participativas.....	22
<b>Figura 6</b>	Dimensión 02: Competencias personales .....	23
<b>Figura 7</b>	Dimensión 03: Competencias técnicas .....	24
<b>Figura 8</b>	Dimensión 04: Competencias metodológicas.....	25
<b>Figura 9</b>	Variable II: Competencias Laborales.....	26
<b>Figura 10</b>	Los trabajadores pueden resolver conflictos en el ámbito laboral .	27
<b>Figura 11</b>	Se toma en cuenta las opinion. ....	28
<b>Figura 12</b>	Ante un problema pueden tomar una decision.....	29

## RESUMEN

La presente investigación titulada La Comunicación Organizacional y su relación con las Competencias Laborales en la Empresa V&L Ingeniería Metálica SAC, Callao 2022, tuvo como objetivo general determinar la comunicación organizacional y su relación con las competencias laborales en la empresa V&L Ingeniería Metálica SAC, Callao 2022, basándose en la teoría de la Comunicación de (Durham y Simonson, 2004) citado por (Acevedo 2021), la teoría del Funcionalismo establecido por (Paoli, 2007) citado por (Garcés, 2020) y la teoría del Estructuralismo, que surgió en Suiza por 1916 y tuvo su auge en Francia por 1950, además se desarrolló mediante una metodología cuantitativa, de tipo básica, con un diseño no experimental, de corte transversal de nivel correlacional, con una población constituida por 77 operarios y 5 jefes, quienes fueron tomados como un censo, al ser una población accesible a todos, y a los cuales se les encuestó y se obtuvo como resultados que existe un  $Rho=0.777^{**}$  y un Sig. bilateral de 0.000 entre las dos variables de estudio, lo que llevo a concluir que la comunicación organizacional se relaciona con las competencias con una correlación positiva considerable, aceptando la hipótesis general, demostrando que a mejor comunicación organizacional, existirán mejores competencias laborales.

**Palabras clave:** Comunicación, competencias laborales, comunicación ascendente, comunicación descendente, comunicación horizontal

## ABSTRACT

The present research titled Organizational Communication and its relationship with labor competencies in the company V&L Ingeniería Metálica SAC, Callao 2022, had as general objective to determine the organizational communication and its relationship with labor competencies in the company V&L Ingeniería Metálica SAC, Callao 2022, based on the theory of Communication of (Durham and Simonson, 2004) cited by (Acevedo 2021), the theory of Functionalism established by (Paoli, 2007) cited by (Garcés, 2020) and the theory of Structuralism, which emerged in Switzerland by 1916 and had its peak in France by 1950, it was also developed through a quantitative methodology, basic type, with a non-experimental design, cross-sectional correlational level, with a population consisting of 77 workers and 5 managers, who were taken as a census, being a population accessible to all, and which were surveyed and obtained as results that there is a  $Rho=0.777^{**}$  and a bilateral Sig. of 0.000 between the two study variables, which led to the conclusion that organizational communication is related to competencies with a considerable positive correlation, accepting the general hypothesis, demonstrating that the better the organizational communication, the better the labor competencies.

**Keywords:** Communication, labor competencies, upward communication, downward communication, horizontal communication.



## **I. INTRODUCCIÓN**

Actualmente las empresas de metalurgia constituyen un gran aporte al país como generador de empleo y progreso, a pesar de su importancia dentro del sector secundario, estas gestionan directamente su trabajo a proyectos y obras ya sean de construcción o de mantenimiento. Este es el caso de la empresa V&L Ingeniería Metálica, fundado el 02 de agosto del 2013 y ubicado en la Provincia Constitucional del Callao.

A nivel internacional, en Chile manifiestan que los millennials son la generación que representa en la actualidad una nueva forma de relacionarse con el trabajo, pero dado a sus estereotipos, se tiene una preocupación generalizada sobre el impacto de los procesos organizacionales, dado que la comunicación con ellos no es del todo adecuada (Acosta et al, 2021). En México, Nájera y Sánchez (2020) ofrecen un análisis crítico del estado de los negocios en la era moderna, hay preocupación por insertar algunas de las ideas y tendencias que componen la comunicación organizacional; puesto que existe deficiencias en la comunicación entre las entidades y sus subordinados, generando incumplimiento de los objetivos en la mayoría de los negocios. Mariscal et al (2020) señalan que las organizaciones no identifican las acciones a tomar en un futuro cercano para mejorarlo; para identificar estas acciones no se utilizan técnicas y métodos para identificar variables específicas que afectan el desempeño.

En Estados Unidos, se pudo determinar que existen deficiencias en las competencias laborales de los colaboradores, esto se debe a que muchos de ellos se aíslan y no muestran interés con la cultura organizacional, sumado a ello se enfatizan en la falta de comunicación directa con sus compañeros de trabajo (Camp et al., 2022). Por otro lado, en Ecuador, las empresas cuentan con profesionales con grandes habilidades para realizar su labor, pero no son característicos de liderazgo y eso es un problema para las empresas, lo que genera que no exista una buena comunicación efectiva, (Ordóñez et al., 2022), similar situación se dio en India, donde las empresas tiene colaboradores que carecen en desarrollar sus competencias laborales es decir muchos no logran desarrollar sus talentos personales y tampoco sus habilidades comunicativas, (Tiwari et al., 2022)

A nivel nacional, en Trujillo, se pudo identificar que las empresas carecen de competencias laborales producido porque sus competencias gerenciales no están bien desarrolladas, sus habilidades y actitudes no llegan a obtener una gestión exitosa (Orihuela et al., 2021). En Lima, se pudo determinar que la principal causa de las empresas para no llegar al éxito es tener colaboradores con deficientes competencias laborales, en síntesis, no poseen habilidades creativas e innovadoras, tienen poca comunicación asertiva y directa, (Casimiro et al., 2020), Un año después, se resalta el problema de la comunicación organizacional debido a los cambios experimentados en tiempos de pandemia para las empresas peruanas, donde no se pudo mantener ni cohesionar la cultura corporativa ni gestionar la reputación corporativa (Andina, 2021). Para (Solsol, 2018) no sólo basta con comprender la naturaleza, objetivos, aplicabilidad y eficacia del modelo organizativo de gestión de la comunicación establecido por la Dirección General de Comunicación del Ministerio de Salud en el Perú, también hay que implementar las reformas del sector salud en el ámbito médico.

A nivel local, la empresa V&L Ingeniería Metálica SAC tiende a presentar deficiencias en la comunicación organizacional, entre las diversas áreas y los niveles jerárquicos tanto en la comunicación ascendente que se da entre los trabajadores hacia los jefes de área, también la comunicación descendente que se da entre los jefes de área y la comunicación horizontal que se da entre los trabajadores de las diversas áreas. Del mismo modo, toda el área operativa tiende a no siempre coordinar sus actividades, presentando deficiencias al resolver sus problemas y/o conflictos que se presenten en la empresa. Otro de los inconvenientes se presenta en la comunicación entre las áreas de cotización de obras con el área de compras de productos ya que no tienen un registro actualizado de los precios de materiales actuales en el mercado, generando una mala cotización de las obras. Por ende, debido a una mala comunicación dentro de la organización, las competencias laborales se han visto afectadas en sus colaboradores, ya que los operarios técnicos no pueden desarrollar sus habilidades organizacionales, personales, técnicas, ni profesionales.

Ante lo expuesto en los párrafos anteriores, se plantea como problemática general: ¿De qué manera la comunicación organizacional tiene relación con las competencias laborales en la empresa V&L Ingeniería Metálica SAC, Callao

2022? Así mismo tenemos como problemas específicos ¿Cómo la comunicación ascendente se relaciona significativamente con las competencias laborales en la empresa V&L Ingeniería Metálica SAC, Callao 2022?, ¿Cómo la comunicación descendente se relaciona significativamente con las competencias laborales en la empresa V&L Ingeniería Metálica SAC, Callao 2022? Y ¿Cómo la comunicación horizontal se relaciona significativamente con las competencias laborales en la empresa V&L Ingeniería Metálica SAC, Callao 2022?

En torno a las justificaciones, este estudio tiene una justificación teórica, puesto que permite fundamentar la relevancia de la problemática que tiene el proyecto y la urgencia de efectuar la investigación para encontrar su solución (Rodríguez, 2020) sustentándose en los modelos teóricos de la comunicación empresarial y competencias laborales, dichas teorías ofrecen una definición conceptual más amplia de las variables de estudios. En relación a la justificación práctica, para Baena (2017) implica señalar de qué forma los resultados en la investigación va a aportar en cambiar la realidad del ámbito estudiado, por ello, este estudio otorga recomendaciones que sirven para mejorar la comunicación y competencias laborales de los integrantes de la empresa metalúrgica. Como justificación metodológica, para Hernández y Mendoza (2018) permite describir el método de investigación propuesto en un estudio, por ello, este estudio se realizará con un método cuantitativo y diseño correlacional.

Así tenemos, como objetivo general: Determinar la comunicación organizacional y su relación con las competencias laborales en la empresa V&L Ingeniería Metálica SAC, Callao 2022. Teniendo como objetivos específicos: Determinar la comunicación ascendente y su relación con las competencias laborales. Determinar la comunicación descendente y su relación con las competencias laborales. Por último, determinar la comunicación horizontal y su relación con las competencias laborales.

En cuanto a la hipótesis de la investigación se tiene como hipótesis general: La comunicación organizacional se relaciona de manera significativa con las competencias laborales en la empresa V&L Ingeniería Metálica SAC, Callao 2022.

Teniendo como hipótesis específicas: La comunicación ascendente se relaciona significativamente con las competencias laborales en la empresa V&L Ingeniería Metálica SAC, Callao 2022. La comunicación descendente se relaciona significativamente con las competencias laborales en la empresa V&L Ingeniería Metálica SAC, Callao 2022. Por último, la comunicación horizontal se relaciona significativamente con las competencias laborales en la empresa V&L Ingeniería Metálica SAC, Callao 2022.

## II. MARCO TEÓRICO

Para los antecedentes internacionales, el presente estudio describirá las más relevantes, teniendo:

Tkalac y Špoljarić (2020) en su artículo “Gestión de la comunicación interna: cómo la elección de canales afecta la satisfacción de la comunicación interna” cuentan que su objetivo fue determinar la asociación entre la comunicación interna y la satisfacción, se empleó como metodología una investigación de enfoque cuantitativo, descriptivo y correlacional, asimismo, se determinó un diseño no experimental de corte transversal, se tomó como muestra a 1524 participantes, de los cuales se les aplicó una encuesta y un cuestionario, se obtuvo como resultados que, el 79% consideran a la comunicación descendente, comunicación ascendente y comunicación horizontal en un nivel aceptable, pero, el 21% no lo considera de esa manera, se puede concluir que, existe correlación entre las variables con una  $Rho=0.858$ , con ello, se puede concluir que, la comunicación internase debería centrar en la interacción entre el contenido del mensaje y su formato de mediación para generar mejor satisfacción, además, se muestra a una comunicación horizontal en un nivel aceptable con un 79%.

April et al (2020) en su artículo “Los efectos de la comunicación interna y la cultura emocional en la identificación organizacional” afirman que su objetivo fue determinar la asociación entre la comunicación interna y la cultura emocional con la identificación organizacional, se empleó como metodología una investigación de enfoque cuantitativo, descriptivo y correlacional, asimismo, se determinó un diseño no experimental de corte transversal, se tomó como muestra a 482 participantes, de los cuales se les aplicó una encuesta y un cuestionario, se obtuvo como resultados que, el 88% consideran a la comunicación interna en un nivel aceptable, además, el 90% consideran correcta a la identificación organizacional, se puede concluir que, existe correlación entre las variables con una  $Rho=0.52$ , con ello, se puede concluir que, la comunicación interna es relacionado positivamente con una cultura emocional positiva y con ella un nivel de la comunicación interna de un 88%.

Larrea (2019) en su estudio buscó determinar un modelo de competencias laborales que incida en el clima organizacional en un centro educativo de México,

para ello empleó un estudio cuantitativo, tipo descriptivo, con diseño no experimental, considerando a una muestra de 234 empleados, quienes fueron encuestados, teniendo como resultados que, el 53% señalaron a las competencias laborales en un nivel regular, y el clima organizacional en un nivel deficiente con un 74%, concluyendo que, si el personal administrativo muestra mayor motivación y vocación por su trabajo, afectara positivamente al clima organizacional, además, se considera que los jefes de cada equipo muestren mayor liderazgo para ayudar a sus empleados a contribuir con la empresa.

Galarza et al. (2019) en su estudio buscaron analizar las competencias profesionales para mejorar la comunicación organizacional en empresas de España, para ello empleó un enfoque mixto, tipo descriptivo, con diseño no experimental, consideraron a una población de 287 colaboradores de los cuales se obtuvo una muestra de 242, quienes fueron encuestados, teniendo como resultados que el 62% señalaron a las competencias laborales en un nivel regular y el 61% a la comunicación organizacional regular, concluyendo que, la resolución de problema específicos es la competencia más desarrollada por parte de los colaboradores y esto mejora la comunicación organizacional, siendo esta la competencia más demandante en el mercado.

Reis (2018) en su artículo “Influencia de la comunicación interna sobre las el desempeño organizacional” relata que su objetivo fue determinar la asociación entre la comunicación interna y el desempeño organizacional, se empleó como metodología una investigación de enfoque cuantitativo, descriptivo y correlacional, asimismo, se determinó un diseño no experimental de corte transversal, se tomó como muestra a 310 colaboradores, de los cuales se les aplicó una encuesta y un cuestionario, se obtuvo como resultados que, el 49% de los encuestados consideran a la comunicación interna en un nivel poco eficiente, mientras que un 51% lo consideran de eficiente, se puede concluir que, existe correlación entre las variables con una relación de Pearson igual a 0.337, con ello, se puede concluir que, es necesario comprender mejor las razones por las cuales la comunicación baja influye en el desempeño, dado que el 51% muestra a la comunicación interna poco eficiente.

Para los antecedentes nacionales, el presente estudio describirá las más relevantes, teniendo:

Foronda et al (2022) en su artículo “Comunicación interna y desempeño laboral en profesionales sanitarios peruanos durante la pandemia COVID-19” relata que su objetivo fue determinar la asociación entre la comunicación interna y el desempeño laboral, se empleó como metodología una investigación de enfoque cuantitativo, descriptivo y correlacional, asimismo, se determinó un diseño no experimental de corte transversal, se tomó como muestra a 100 colaboradores, de los cuales se les aplicó una encuesta y un cuestionario, se obtuvo como resultados que, el 52% consideran a la comunicación descendente en un nivel medio (Rho 0.338), a la comunicación ascendente en un nivel medio con un 44% (Rho 0.160) y un 57% muestran a la comunicación horizontal en un nivel medio (Rho 0.117), se puede concluir que, existe correlación entre las variables con una Rho=0.276, con ello, se puede concluir que, la comunicación interna es importante para el desarrollo de una empresa, dado que es el punto de partida para la empresa y con ello, se muestra una comunicación descendente medio con un 52% y que afecta directamente al desempeño laboral.

Por otro lado Remicio (2021) con su tesis “Comunicación organizacional y desempeño en los empleados de la empresa Café del Perú”, en Miraflores; tuvo como objetivo establecer que la comunicación organizacional guarda relación con el desempeño laboral, teniendo un diseño metodológico con enfoque cuantitativo y diseño de correlación no experimental para una muestra conformada por 33 empleados; el resultado del análisis de Pearson 0.763 señala una alta y positiva relación; concluyendo que la existencia de una relación significativa comprendida entre las variables.

Díaz (2021) en su estudio buscó describir la incidencia entre comunicación organizacional y las habilidades comunicativas en un centro educativo de Tarapoto, para ello empleó un estudio de enfoque cuantitativo, descriptivo y correlacional, con diseño no experimental, considerando a una población y muestra igual a 30 colaboradores, quienes fueron encuestados, teniendo como resultados que, el 60% señalaron a la comunicación organizacional en un nivel mediano y las habilidades comunicativas medias con un 53%, concluyendo que, mediante correlación de Pearson, la comunicación organizacional está asociada positivamente con las habilidades comunicativas con un  $r = 0.68$  y un sig. bilateral igual a 0.000, es decir, si la empresa mejora los procesos internos de recepción

y emisión de información, la comunicación efectiva será más beneficiosa para desarrollar las actividades empresariales.

Charry (2018) en su artículo “La gestión de la comunicación interna y el clima organizacional en el sector público” relata que su objetivo fue determinar la asociación entre la comunicación interna y el clima organizacional, se empleó como metodología una investigación de enfoque cuantitativo, descriptivo y correlacional, asimismo, se determinó un diseño no experimental de corte transversal, se tomó como muestra a 200 colaboradores, de los cuales se les aplicó una encuesta y un cuestionario, se obtuvo como resultados que, el 55% consideran a la comunicación ascendente ( $r = 0,961$ ), descendente ( $r = 0,957$ ) y horizontal ( $r = 0,955$ ) además el 48% muestra que se encuentra en un nivel eficiente, se puede concluir que, existe correlación entre las variables con una relación de Pearson igual a 0.959, con ello, se puede concluir que, la comunicación interna es una herramienta estratégica que brinda comunicación ascendente favorable con un 48% y esto afecta directamente al clima organizacional

Anderson (2018) en su estudio buscó describir la relación entre las estrategias de competencias gerenciales y la comunicación organizacional en el sector hotelero de Cajamarca, para ello empleó un estudio de enfoque cuantitativo, correlacional, con diseño no experimental y transeccional, considerando una población igual a 25 empresas de las cuales se obtuvo una muestra de 100 colaboradores, quienes fueron encuestados, teniendo como resultados que el 43% señalaron a la dimensión aspecto laboral en un nivel medio, la dimensión flujos de comunicación media en un 37%, concluyendo que, mediante correlación de Pearson, las estrategias de competencias gerenciales está relacionada positivamente con la comunicación organizacional con un  $r = 0.715$  y un sig. bilateral igual a 0.000, es decir, si la empresa brinda una mejor calidad de trabajo, mejor liderazgo e integridad, la comunicación ascendente, horizontal y descendente será más fluida entre los trabajadores

De acuerdo a las definiciones teóricas respecto a la variable Comunicación organizacional, se tiene: Zamarreño (2020) lo conceptualizan como las interacciones que las instituciones crean entre los trabajadores, independientemente de la jerarquía laboral o posición, de acuerdo con reglas y principios para garantizar que sean flexibles y accesibles para todos.



Del mismo modo, Usman (2019) nos indica que mediante la escuela que comprende la gestión científica, la comunicación en las organizaciones pueden ser vista como una línea vertical descendente destinada a transmitir información sobre el trabajo realizado por los empleados en función de sus puestos.

En su opinión, Garrido y Putman (2018) definen la comunicación organizacional como un medio para encontrar, recopilar y dirigir datos e información relacionados con las decisiones tomadas, la comunicación entre superiores y subordinados, la retroalimentación y la tecnología de la comunicación.

Prosiguiendo con los modelos Teóricos de la Comunicación organizacional, se destacan las más resaltantes para el presente estudio: Teoría de la Comunicación de (Durham y Simonson, 2004) citado por (Acevedo 2021) que consideran los efectos de la comunicación de masas, distinguiéndolos de la comunicación interpersonal. Los medios siempre responden con estrategia y siempre tratan de lograr impacto con un alto grado de intencionalidad. El proceso de comunicación social cumple cuatro funciones: a) Vigilar el entorno y detectar amenazas y oportunidades que afecten elpreciado lugar de la sociedad y sus componentes. b) Correlación de los miembros de la sociedad sobre la respuesta al entorno. c) Legado social transmisible. d) Entretenimiento.

Teoría del Funcionalismo establecido por (Paoli, 2007) citado por (Garcés, 2020). quien señala sus cuatro componentes funcionales: 1) Los trabajos e instituciones, se centra en el papel de las instituciones en la sociedad. 2) Equidad y conflicto, Se centra en las reglas guiadas por el individuo en la sociedad de referencia.3) Estructura social, Los sistemas sociales cumplen la función de integrar otros sistemas; El sistema cultural a través del aprendizaje, memorización, transmisión y conexión de los integrantes del sistema, es el encargado de desarrollar el sistema de gestión, ordenación y gestión.4) Las organizaciones se están transformando para hacer mejor su trabajo y también para atender nuevas necesidades

Teoría del Estructuralismo, que surgió en Suiza por 1916 y tuvo su auge en Francia por1950, siendo un conjunto de categorías abstractas, relacionadas entre sí de forma más o menos estática, que se plasman y nos ayudan a comprender la importancia de las relaciones humanas y cómo se traducen a verbos

en estructuras de significado. Estos pueden ser: a) Lingüísticos, b) semiológicos y c) de historia. citado por (Rodríguez et al, 2018).

Las dimensiones de la comunicación organizacional son las siguientes:

Comunicación descendente, es la ofrecida por la gerencia y altos mandos de una empresa, institución u organización hacia sus empleados, subordinados o colaboradores, tratándose generalmente de comunicaciones corporativas, a través de normas, estatutos, regulaciones y procedimientos que en la mayoría de las entidades no se cumplen o peor aún, ni se tienen. Este tipo de comunicación debe ser muy limpia y clara en su mensaje, con un lenguaje sobrio y de fácil entendimiento por todas las áreas de una entidad. (De Castro, 2017).

Comunicación ascendente, es la ofrecida por un nivel jerárquico inferior de un organigrama empresarial y que asciende hasta la gerencia y altos mandos de una empresa, institución u organización. Se manifiesta a través de ideas, sugerencias o solicitudes de los empleados hacia sus superiores, también se da por intermedio de quejas o reclamos que los empleados tienen ante una disconformidad con la entidad donde laboran (Fernández y Fernández, 2017).  
Comunicación horizontal, es la que se ejecuta de forma recta entre todas las gerencias, áreas o departamentos dentro de un organigrama empresarial. Siendo ejecutado entre las personas que ocupan similar nivel jerárquico dentro de una empresa, institución u organización con el propósito de establecer aportes técnicos, teóricos, metodológicos y prácticos en beneficios de su personal a cargo para un desempeño óptimo y eficaz (Rojo, 2017).

Respecto al concepto competencias laborales, Alles (2016) hace referencia al conjunto de rasgos de personalidad en cada individuo, comportamientos, capacidades de un individuo en aplicar sus habilidades, destrezas, los cuales crean un desempeño exitoso en su centro de labores, es decir permiten lograr metas organizacionales y el desarrollo intelectual del colaborador en las actividades encomendadas por sus jefes o autoridades.

Lladó et al (2013) hace referencia al conjunto de habilidades, actitudes y conocimientos cuya finalidad es aplicarlas en situaciones productivas para la empresa, es decir, son resultados favorables que ayudan al cumplimiento de los objetivos.

Newman (2019) indica que, la competencia laboral es el conjunto de capacidades conductuales, denominadas también como las conductas, cualidades, artes que permiten alcanzar las metas y/o actividades de manera eficaz, siendo los resultados una conformidad en las funciones del trabajo, el logro de metas, objetivos en el centro de trabajo de cada trabajador.

Velasquez y Giraldo (2020) consideran que las capacidades conductuales brindan un mayor estilo direccional en los colaboradores, al momento de llevar a cabo las funciones en el centro laboral, es decir, cada colaborador aporta lo mejor de sí en beneficio de la entidad empresarial y la productividad de esta. De la misma forma se indica que, ser competente consiste en liderar, motivar e impulsar a los colaboradores para que de esta manera alcancen sus objetivos.

Por ello, se consideran los siguientes grupos de competencias tales como conceptuales, aquí un excelente colaborador debe poseer grandes conocimientos, saberes, previos de teorías, fundamentos de la rama de administración que le permita tener una visión clara de lo que es, y lo que puede llegar ser gracias a su capacidad, capacidades intelectuales, entre otros (Alles, 2016a).

Lladó et al (2013) da a conocer las siguientes dimensiones, dentro de las cuales competencias participativas siendo todos aquellos conocimientos que implica saber participar en la empresa de su puesto y entorno de trabajo, es decir, sabe interactuar con sus compañeros y trabaja en equipo para lograr el objetivo de la empresa. Teniendo en cuenta como indicadores; trabajo en equipo: De rojas et al (2018) lo consideran como el realizar de manera participativa en las actividades empresariales con el fin de lograr un propósito frente al cual todos los trabajadores son responsables. Y participación, De rojas et al (2018) relatan que no es sólo un componente que sirve para la gestión de la empresa; también sirve para el proceso de aprendizaje de los participantes, un medio de formación para los trabajadores, con la finalidad de resolver los problemas de la empresa, además, de las exigencias de su labor

Competencias personales: Son todos aquellos conocimientos actitudinales y habilidades que conforman a la persona para alcanzar sus propias convicciones, además, asume responsabilidades y toma decisiones (Lladó et al, 2013), teniendo como indicadores, habilidades: Melgar et al (2019) consideran que son

capacidades que posee una persona para organizar y realizar de manera eficiente actividades, en la dirección del logro de metas personales o comunes, que se realizan de un modo fácil y rápido; y Toma de decisiones: Melgar et al (2019) afirman que es toda acción que implica elegir entre decidir o no. Al tomar una decisión se está asumiendo la responsabilidad con los resultados que se quieren lograr.

Competencias técnicas: Son todos aquellos conocimientos que la persona utiliza para resolver problemas específicos, estos pueden ser genéricos, también llamados científicos, o específicos, también llamados técnicos, se utiliza un conjunto de técnicas y métodos para resolver los problemas (Lladó et al, 2013), teniendo como indicadores, Solución de problemas: Flórez y Vélez (2022) comenta que son todas aquellas capacidades de comprender los sucesos o acciones utilizando las habilidades de pensamiento crítico para resolverlas y Destrezas: Flórez y Vélez (2022) definen como el desempeño que poseen las personas en base a habilidades y experiencias que hayan adquirido a lo largo de vida, con ello trata efectivamente las demandas y retos que le propongan.

Y Competencias metodológicas: Son todos aquellos conocimientos que poseen los profesionales para desarrollar su labor, es decir, el saber hacer aplicando conocimientos profesionales, de manera que se solucionen problemas de forma autónoma y transmitir de manera inteligente los conocimientos adquiridos a situación que se presenten (Lladó et al, 2013), teniendo como indicadores, Conocimientos profesionales: Corrales (2015) afirma que son todos aquellos conocimientos teóricos o facticos que ayudan a la adquisición y desarrollo de aprender a conocer algo y Autonomía: Corrales (2015) menciona que es toda aquella responsabilidad de las personas para tomar decisiones profesionales sin que exista la influencia de otra persona.

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1 Tipo y diseño de investigación**

##### **3.1.1 Tipo de investigación**

La investigación básica constituye un marco teórico, tiene como finalidad aumentar el grado de conocimientos y saberes científicos mas no determinarlos con algún aspecto practico de la investigación (Martínez, 2019).

##### **3.1.2 Diseño de investigación**

La finalidad de una investigación correlacional es medir el nivel de asociación que existe entre una variable con la otra variable, y su manera de interactuar existente entre sí de dos o más categorías de estudio, siendo medidas en un mismo contexto (Iglesias, 2021).

No es experimental, cuando en la investigación se establecen variables mediante un estudio sistemático y empírico, además estas categorías de estudio no son manipuladas, es decir el investigador no altera los hechos del estudio, los muestra tal como fueron realizados (Yuni y Urbano, 2020).

El estudio es de corte transversal siempre y cuando la recopilación de datos de una investigación son realizadas en un determinado lugar, tiempo, día, asimismo se define que este tipo de estudio analiza las categorías de estudio mediante encuestas por muestreo o población, considerando que se efectúe en un momento determinado (García, 2021)

Una investigación es descriptiva cuando se pretende describir las variables bajo un estudio, caracterizando su naturaleza, contexto, rasgos generales, la finalidad de este estudio es solamente describir los sucesos del fenómeno a investigar, es decir no implica la comprobación de hipótesis de las categorías de estudio (Incio, 2020).

En efecto, este proyecto de investigación fue correlacional, debido a que se medirá el nivel de relación que existe entre ambas variables de estudio, y fue no experimental, debido a que no se manipularon las variables, siendo de corte transversal ya que la recopilación de los datos se ejecutó en un momento único.

#### **3.2 Variables y operacionalización**

	<b>VARIABLES</b>	<b>CATEGO- RÍA</b>
<b>V1</b>	Comunicación organizacional	Cualitativa
<b>V2</b>	Competencias laborales	Cualitativa

**Variable: Comunicación organizacional**

**Definición conceptual:**

Zamarreño (2020) lo conceptualiza como las interacciones que las instituciones crean entre los trabajadores, independientemente de la jerarquía laboral o posición, de acuerdo con reglas y principios para garantizar que sean flexibles y accesibles para todos.

**Definición operacional:**

La variable comunicación organizacional obtendrá su estudio tomando en cuenta sus tres dimensiones, la muestra resultante se obtuvo de los empleados de la empresa V&L Ingeniería Metálica S.A.C., Callao 2022, sus dimensiones son las siguientes: comunicación ascendente, comunicación descendente y comunicación horizontal y se utilizará la escala de medición ordinal: 0) Nunca, 1) Casi nunca, 2) A veces, 3) Casi siempre y 4) Siempre; para un total de 14 ítems.

**Variable: Competencias laborales**

**Definición conceptual:**

Lladó et al (2013) hace referencia al conjunto de habilidades, actitudes y conocimientos cuya finalidad es aplicarlas en situaciones productivas para la empresa, es decir, son resultados favorables que ayudan al cumplimiento de los objetivos.

**Definición operacional:**

La variable competencias laborales obtendrá su estudio tomando en cuenta sus cuatro dimensiones, la muestra resultante se obtuvo de los empleados de la empresa V&L Ingeniería Metálica S.A.C., Callao 2022 donde sus di-

mensionen serán las siguientes: competencias participativas, competencias personales, competencias técnicas y competencias metodológicas y se utilizará la escala de medición ordinal: 1) Nunca, 2) Casi nunca, 3) A veces, 4) Casi siempre y 5) Siempre; para un total de 14 ítems.

### **3.3 Población, muestra y muestreo**

#### **3.3.1 Población:**

Según Rasinger (2020), la población finita es un conjunto cuyo número total de elementos puede ser determinado por el investigador, al menos desde el punto de vista de comprender su número total. En tal sentido, la población estará constituida por 77 operarios y 5 jefes de área de la empresa V&L Ingeniería Metálica S.A.C., Callao 2022. Su criterio de inclusión será: todos los operativos y los jefes área, se encargan de la producción de las obras y se excluyó al personal de limpieza y a los de seguridad, siendo un censo, debido a que la población es pequeña y se tiene acceso a todos los que la conforman.

#### **3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

Para Niño y Mendoza (2021), la técnica se entiende como un procedimiento usual, autenticado por la práctica, dirigido principalmente, a la recopilación y transformación de datos útiles que permitan solucionar los problemas que se plantea la investigación. En tal sentido, la técnica que se ajusta a la investigación será la encuesta que se aplicará a la muestra de estudio.

Como señalan Ñaupas et al (2018), el instrumento es una medición apropiada donde se registran datos observables que ciertamente representan las variables y los conceptos, en términos cuantificables, captura certeramente la realidad que se desea estudiar. En tal sentido, el instrumento que se desarrollará será el cuestionario que servirá en la recopilación de la información de la muestra de estudio.

Según Esenarro et al (2021) cuando un instrumento de investigación se encuentra validado es porque ha pasado por un proceso de evaluación en las preguntas que ofrece la encuesta, garantizando su confiabilidad, dado que, se afecta la fiabilidad de su aplicación debido a factores que no se pueden controlar efectivamente.

### **3.5 Procedimientos**

La ejecución de este estudio tendrá el siguiente procedimiento: a) La aprobación del título de proyecto de investigación comprendiendo las dos variables, b) Se solicitó la aprobación del estudio por parte del representante legal o gerente general de la empresa V&L Ingeniería Metálica S.A.C., c) Se realizó la contextualización de la problemática a nivel mundial, d) Se realizó la contextualización de la problemática a nivel nacional, e) Se proporcionará un marco teórico actualizado con antecedentes internacionales y nacionales, f) Se proporcionará un marco teórico actualizado con los modelos teóricos y definiciones conceptuales más resaltantes de las variables de estudio.

### **3.6 Método de análisis de datos**

La función de examinar un conjunto de datos para proporcionar conclusiones en base a los resultados obtenidos que sirven en la toma de decisiones, así también, para ampliar el conocimiento sobre diferentes temas (Mendoza y Hernández, 2018). Siendo así, para el presente estudio se empleará el programa Microsoft Excel 2019 como hoja de cálculo en la recopilación de la información de las variables en estudio, adicionalmente, el software estadístico que analizará y estudiará los datos será el SPSS versión 25.

### **3.7 Aspectos éticos**

Al ejecutar el presente estudio, se garantiza la ética, respeto y justicia en su elaboración: Las respuestas ofrecidas en los cuestionarios tendrán la mayor discreción en aras de salvaguardar los datos de los encuestados. Honradez en proporcionar datos certeros y reales sobre el estudio de las variables, no habiendo manipulación o intromisión en sus resultados. Y justicia para impartir soluciones recíprocas para ambas variables, con el fin de mejorar la comunicación y competencias laborales de los empleados de V&L Ingeniería Metálica S.A.C., Callao 2022. Además de ello el consentimiento informado.



#### IV. RESULTADOS

Para la presente investigación se encuestó a 77 operarios y 5 jefes de área de la empresa V&L Ingeniería Metálica, en el cual obtuvieron datos referentes a la edad, sexo y grado de instrucción.

Respecto al sexo, en su totalidad son de género masculino y encuentran entre las edades de 20 – 29 tenemos a 19 personas correspondiente a un 23.17%, también de 30-39 solo 18 persona que corresponde un 21.95%, también de 40-49 con 30 personas que son 36.59% y por último de 50-59 tan solo 15 personas que corresponden a un 18.29%.

INTERVALOS	MARCA DE CLASE	FRECUENCIA	MARCA DE CLASE*FRECUENCIA
20-29	24.5	19	465.5
30-39	34.5	18	621
40-49	44.5	30	1335
50-69	59.5	15	892.5
		82	3314

MA=	40.41463415
-----	-------------

INTERVALOS	MARCA DE CLASE	FRECUENCIA	(MARCA DE CLASE - MEDIA ARITMETICA) ^2*FRECUENCIA	
20-29	24.5	19	4812.23602	
30-39	34.5	18	629.6921475	
40-49	44.5	30	500.7064247	
50-69	59.5	15	5463.767847	
			11406.40244	
MA=	40.41463415		139.1024688	11.794171

Respecto al grado de instrucción, se logró encuestar a 77 personas que dentro de ellas 63 personas cuentan con secundaria que es 77%, también 8 personas cuentan con estudios técnicos que son un 10%, además 7 personas con superior universitario que son un 9%, y por último tan solo 4 personas con 5 % en post grado.

secundaria	63	77	% secundaria
------------	----	----	--------------

Técnico	8	10	% técnico
Superior Universitario	7	9	% superior universitario
Post Grado	4	5	% post grado
TOTAL	82	100	%

**TABLA 1**

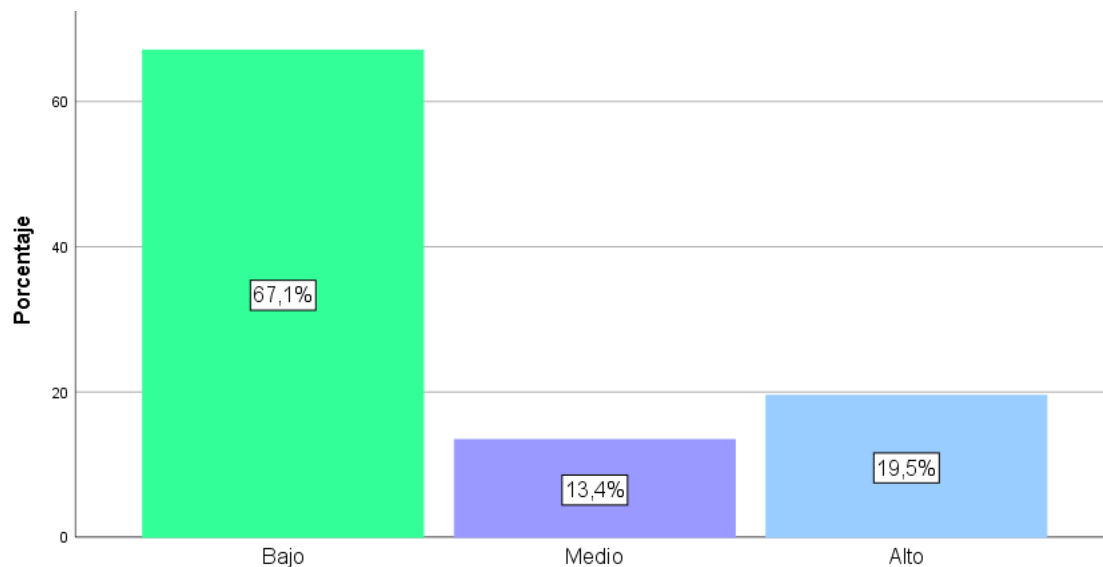
**DIMENSIÓN 01: COMUNICACIÓN ASCENDENTE**

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Medio	11	13,4
Bajo	55	67,1
Alto	16	19,5
<b>Total</b>	<b>82</b>	<b>100,0</b>

**Fuente:** Instrumento aplicado a los colaboradores de la empresa V&L Ingeniería Metálica S.A.C., Callao 2022

**FIGURA 1**

**DIMENSIÓN 01: COMUNICACIÓN ASCENDENTE**



**Nota.** El 67,1% muestra un nivel bajo a la dimensión comunicación ascendente, y el 13,4% en el nivel medio, con ello se señala que, los colaboradores en muchas ocasiones no tienen claras sus funciones y la comunicación no se da de

manera oportuna, además, los procedimientos de trabajo frecuentemente no son claros, por otro lado, la retroalimentación es baja, mostrando reducción en su nivel de conocimientos.

**TABLA 2**

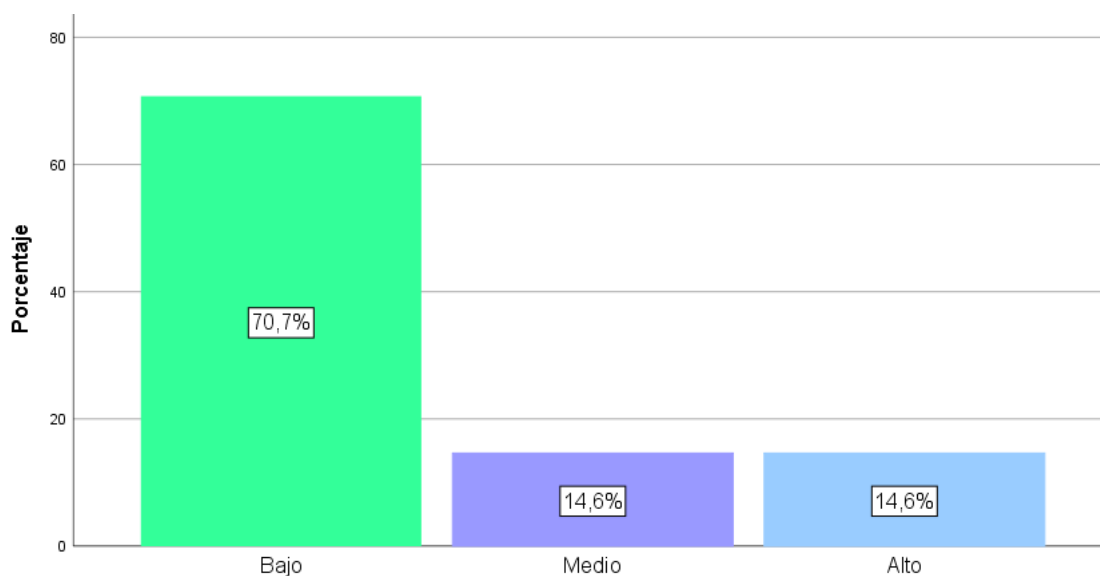
**DIMENSIÓN 02: COMUNICACIÓN DESCENDENTE**

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Medio	12	14,6
Bajo	58	70,7
Alto	12	14,6
<b>Total</b>	<b>82</b>	<b>100,0</b>

**Fuente:** Instrumento aplicado a los colaboradores de la empresa V&L Ingeniería Metálica S.A.C., Callao 2022.

**FIGURA 2**

**DIMENSIÓN 02: COMUNICACIÓN DESCENDENTE**



**Nota.** El 70,7% muestra un nivel bajo en la dimensión comunicación descendente y el 14,6% en el nivel medio, con ello se señala que en pocas ocasiones la comunicación entre los subordinados tiende a ser clara y precisa, sumado a ello, los problemas no siempre son resueltos a la brevedad del caso, por lo que, las críticas constructivas no ayudan a mejorar su desempeño, demostrando que los pensamientos de los subordinados no siempre son agradables para el personal.

**TABLA 3**

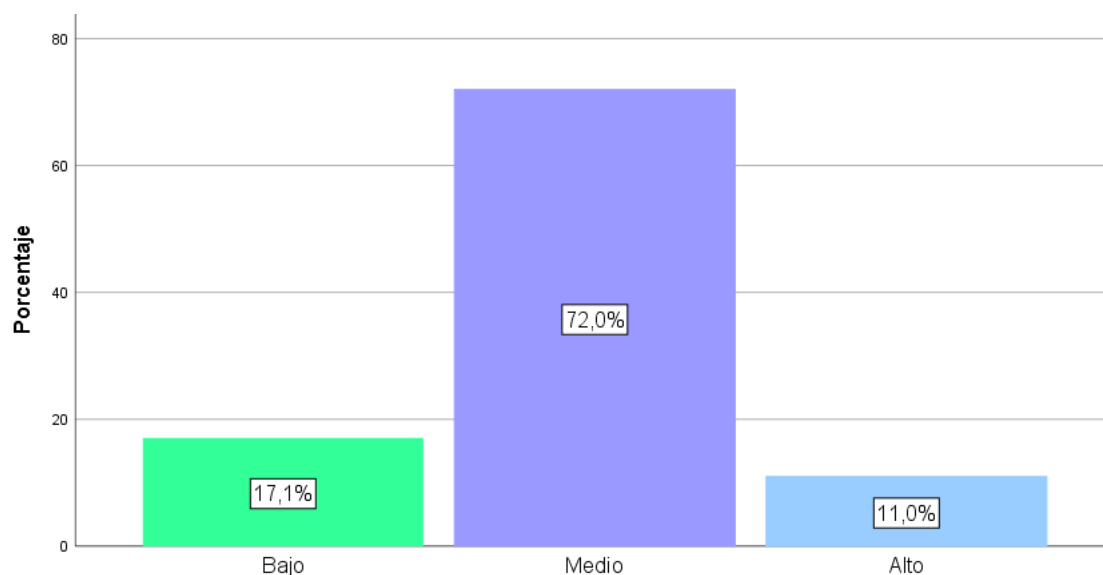
**DIMENSIÓN 03: COMUNICACIÓN HORIZONTAL**

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	14	17,1
Medio	59	72,0
Alto	9	11,0
<b>Total</b>	<b>82</b>	<b>100,0</b>

**Fuente:** Instrumento aplicado a los colaboradores de la empresa V&L Ingeniería Metálica S.A.C., Callao 2022.

**FIGURA 3**

**DIMENSIÓN 03: COMUNICACIÓN HORIZONTAL**



**Nota.** El 72% muestra un nivel medio en la dimensión comunicación horizontal, y el 11% en el nivel alto, con ello se señala que, los trabajadores en gran parte del tiempo realizan su trabajo con compañeros de su mismo rango jerárquico, resolviendo la mayor parte de los problemas y compartiendo la información con sus demás compañeros, pero, el mensaje no es transmitido con éxito hacia sus demás.

**TABLA 4**

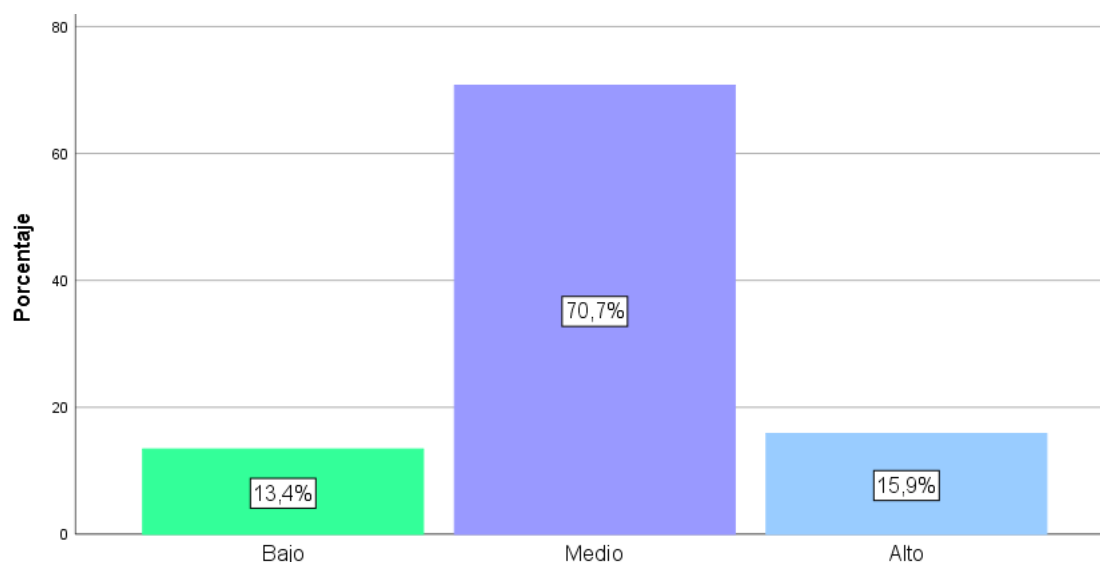
**VARIABLE INDEPENDIENTE: COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL**

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	11	13,4
Medio	58	70,7
Alto	13	15,9
<b>Total</b>	<b>82</b>	<b>100,0</b>

**Fuente:** Instrumento aplicado a los colaboradores de la empresa V&L Ingeniería Metálica S.A.C., Callao 2022.

**FIGURA 4**

**VARIABLE INDEPENDIENTE: COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL**



**Nota.** El 70,7% muestra un nivel medio en la variable comunicación organizacional, y el 13,4% en el nivel bajo, con ello se señala que, los colaboradores regularmente tienen claras sus funciones, donde la comunicación entre los subordinados es precisa y los trabajadores en gran parte del tiempo realizan su trabajo con compañeros de su mismo rango jerárquico, además, frecuentemente resuelven la mayor parte de los problemas y comparten la información con sus demás compañeros, asimismo, muestran un leve incremento en su nivel de conocimientos.

**TABLA 5**

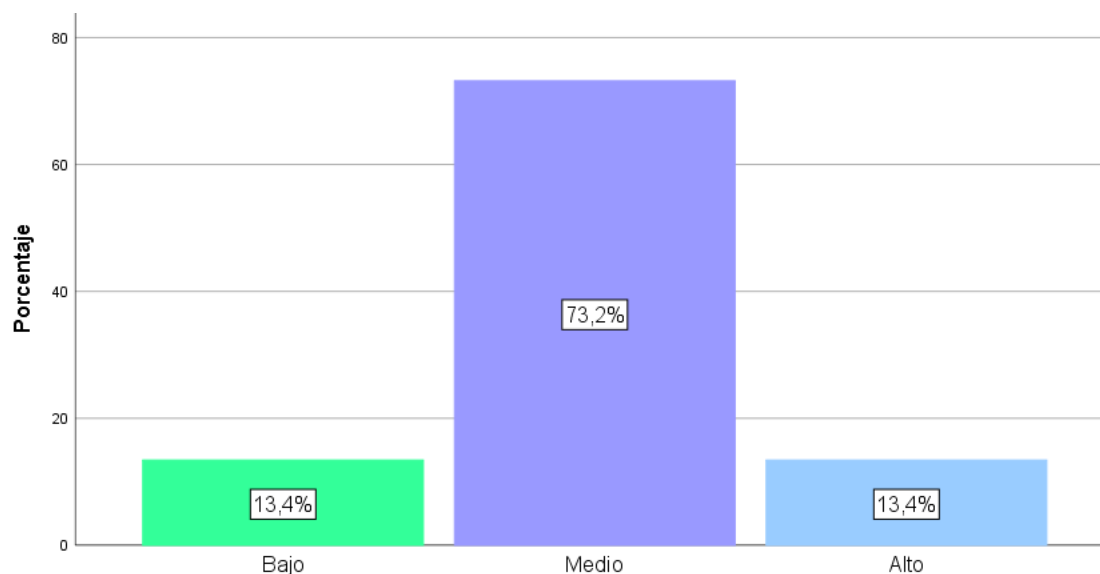
**DIMENSIÓN 01: COMPETENCIAS PARTICIPATIVAS**

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	11	13,4
Medio	60	73,2
Alto	11	13,4
<b>Total</b>	<b>82</b>	<b>100,0</b>

**Fuente:** Instrumento aplicado a los colaboradores de la empresa V&L Ingeniería Metálica S.A.C., Callao 2022.

**FIGURA 5**

**DIMENSIÓN 01: COMPETENCIAS PARTICIPATIVAS**



**Nota.** El 73,2% muestra un nivel medio en la dimensión competencias participativas y el 13,4% en el nivel bajo, con ello se señala que, regularmente en sus actividades los colaboradores son proactivos y muestran interés en aportar nuevas ideas, fomentando el trabajo en equipo y mostrando interés en trabajar en equipo que de manera individual.

**TABLA 6**

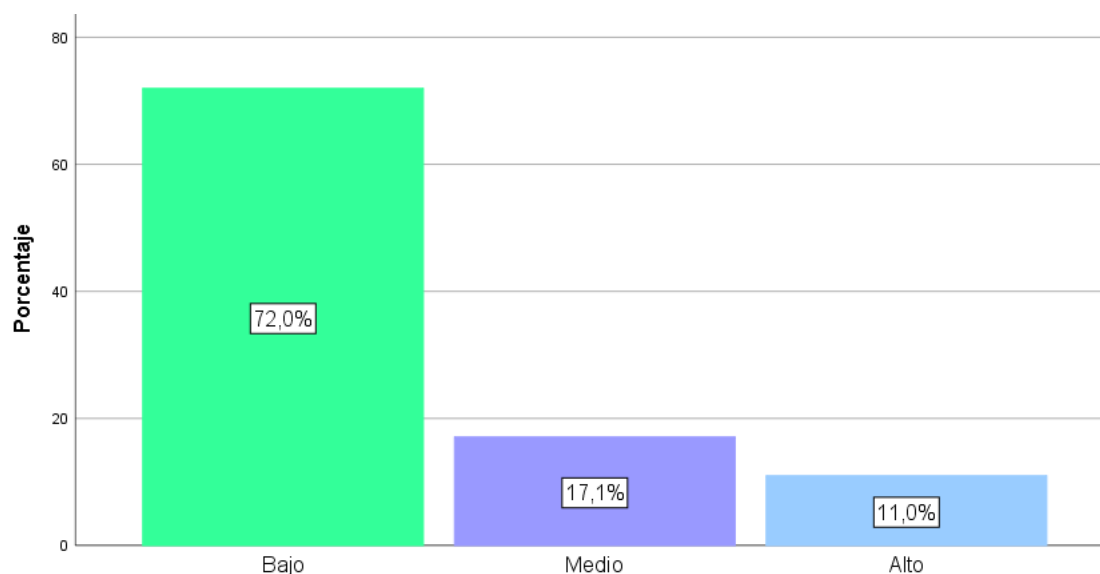
**DIMENSIÓN 02: COMPETENCIAS PERSONALES**

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Medio	14	17,1
Bajo	59	72,0
Alto	9	11,0
<b>Total</b>	<b>82</b>	<b>100,0</b>

**Fuente:** Instrumento aplicado a los colaboradores de la empresa V&L Ingeniería Metálica S.A.C., Callao 2022.

**FIGURA 6**

**DIMENSIÓN 02: COMPETENCIAS PERSONALES**



**Nota.** El 72% muestra un nivel bajo en la dimensión competencias personales, y el 17.1% en el nivel medio, con ello se señala que, la empresa no se preocupa por potenciar sus habilidades, dificultando el desarrollo de su trabajo, y la toma de decisiones para solucionar los problemas no es del todo eficiente, y en ocasiones la empresa no toma en cuenta las opiniones del personal.

**TABLA 7**

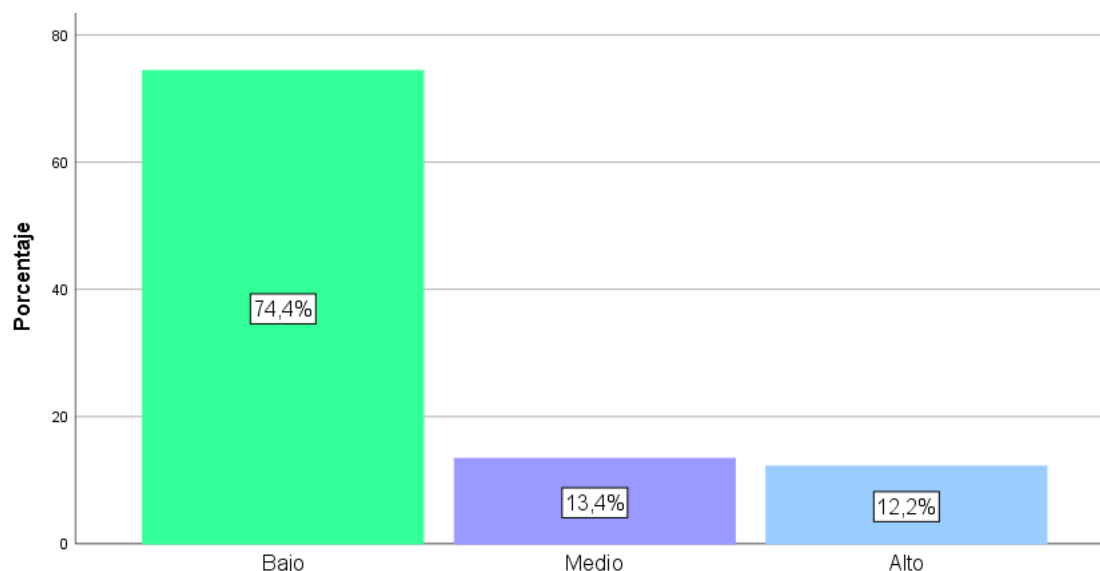
**DIMENSIÓN 03: COMPETENCIAS TÉCNICAS**

<b>Nivel</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Medio	11	13,4
Bajo	61	74,4
Alto	10	12,2
<b>Total</b>	<b>82</b>	<b>100,0</b>

**Fuente:** Instrumento aplicado a los colaboradores de la empresa V&L Ingeniería Metálica S.A.C., Callao 2022.

**FIGURA 7**

**DIMENSIÓN 03: COMPETENCIAS TÉCNICAS**



**Nota.** El 74,4% muestra un nivel bajo en la dimensión competencias técnicas, y el 13,4% en el nivel medio, con ello se señala que, los colaboradores no aplican diversos conocimientos técnicos y su pensamiento crítico es deficiente, además, las experiencias en ocasiones ayudan a resolver conflictos y el nivel de destrezas pocas veces ayuda al desarrollo de las actividades.



**TABLA 8**

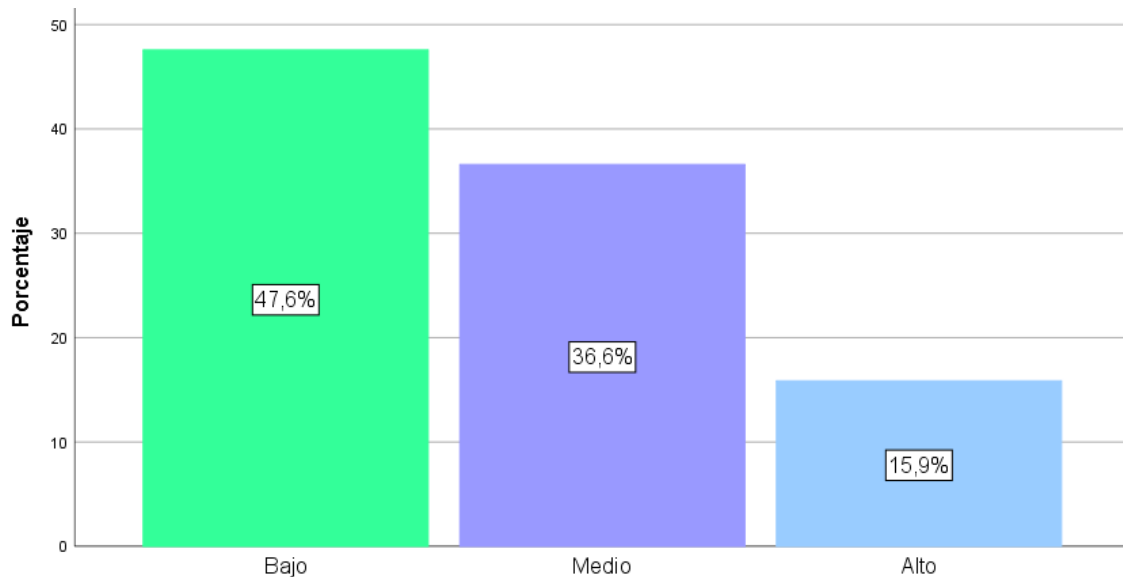
**DIMENSIÓN 04: COMPETENCIAS METODOLÓGICAS**

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	39	47,6
Medio	30	36,6
Alto	13	15,9
<b>Total</b>	<b>82</b>	<b>100,0</b>

**Fuente:** Instrumento aplicado a los colaboradores de la empresa V&L Ingeniería Metálica S.A.C., Callao 2022.

**FIGURA 8**

**DIMENSIÓN 04: COMPETENCIAS METODOLÓGICAS**



**Nota.** El 47,6% muestra un nivel bajo en la dimensión competencias metodológicas y el 15,9% en el nivel alto, con ello se señala que, los conocimientos profesionales no bastan para un desarrollo eficiente en sus actividades, asimismo, no muestra autonomía para tomar decisiones en la resolución eficiente de problemas.

**TABLA 9**

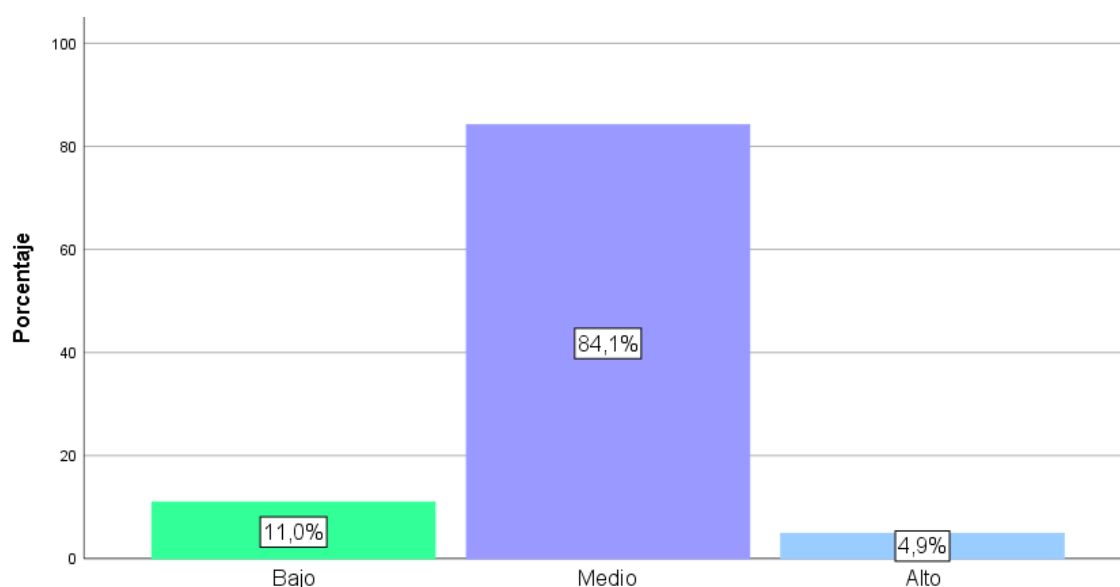
**VARIABLE II: COMPETENCIAS LABORALES**

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	9	11,0
Medio	69	84,1
Alto	4	4,9
<b>Total</b>	<b>82</b>	<b>100,0</b>

**Fuente:** Instrumento aplicado a los colaboradores de la empresa V&L Ingeniería Metálica S.A.C., Callao 2022.

**FIGURA 9**

**VARIABLE II: COMPETENCIAS LABORALES**



**Nota.** El 84,1% muestra un nivel medio en la variable competencias laborales y el 4,9% en el nivel alto, con ello se señala que, los colaboradores en gran parte de las actividades son proactivos, aplicando diversos conocimientos técnicos y emplean pensamientos críticos, sin embargo, la empresa no se preocupa por potenciar sus habilidades, por lo que, no muestran autonomía para tomar decisiones en la resolución eficiente de problemas.

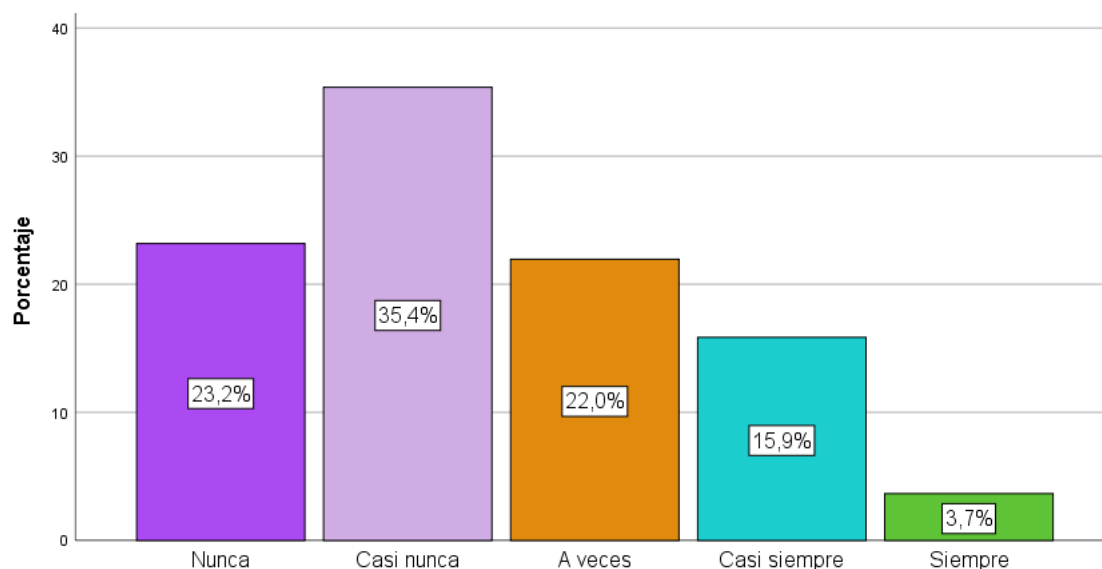
**TABLA 10****LOS TRABAJADORES PUEDEN RESOLVER CONFLICTOS EN EL ÁMBITO LABORAL**

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	19	23,2
Casi nunca	29	35,4
A veces	18	22,0
Casi siempre	13	15,9
Siempre	3	3,7
<b>Total</b>	<b>82</b>	<b>100,0</b>

**Fuente:** Instrumento aplicado a los colaboradores de la empresa V&L Ingeniería Metálica S.A.C., Callao 2022

**Figura 10**

*Los trabajadores pueden resolver conflictos en el ámbito laboral*



**Nota.** El 35,4% de los encuestados considera que casi nunca pueden resolver los conflictos en el ámbito laboral y solo el 3,7% siempre, con ello se señala que, de los 82 encuestados la mayoría de los trabajadores casi nunca pueden resolver conflictos en el ámbito laboral, lo que dificulta en su competencia laboral

**TABLA 11**

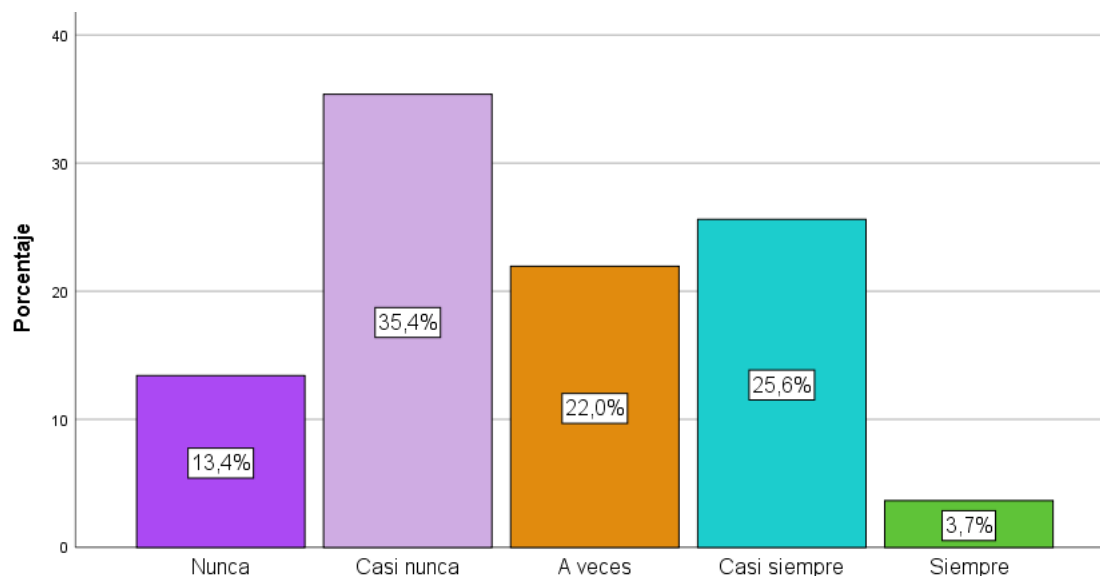
**SE TOMA EN CUENTA LAS OPINIONES ANTE ALGUNA DECISIÓN QUE SE DESEE TOMAR.**

<b>Nivel</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Nunca	11	13,4
Casi nunca	29	35,4
A veces	18	22,0
Casi siempre	21	25,6
Siempre	3	3,7
<b>Total</b>	<b>82</b>	<b>100,0</b>

**Fuente:** Instrumento aplicado a los colaboradores de la empresa V&L Ingeniería Metálica S.A.C., Callao 2022

**Figura 11**

*Se toma en cuenta las opiniones ante alguna decisión que se desee tomar.*



**Nota.** El 35,4% de los encuestados considera que casi nunca la empresa toma en cuenta las opiniones y el 3,7% siempre, con ello se señala que, de los 82 encuestados la mayoría de los trabajadores consideran que casi nunca la empresa toma en cuenta sus opiniones ante alguna decisión que se desee tomar.

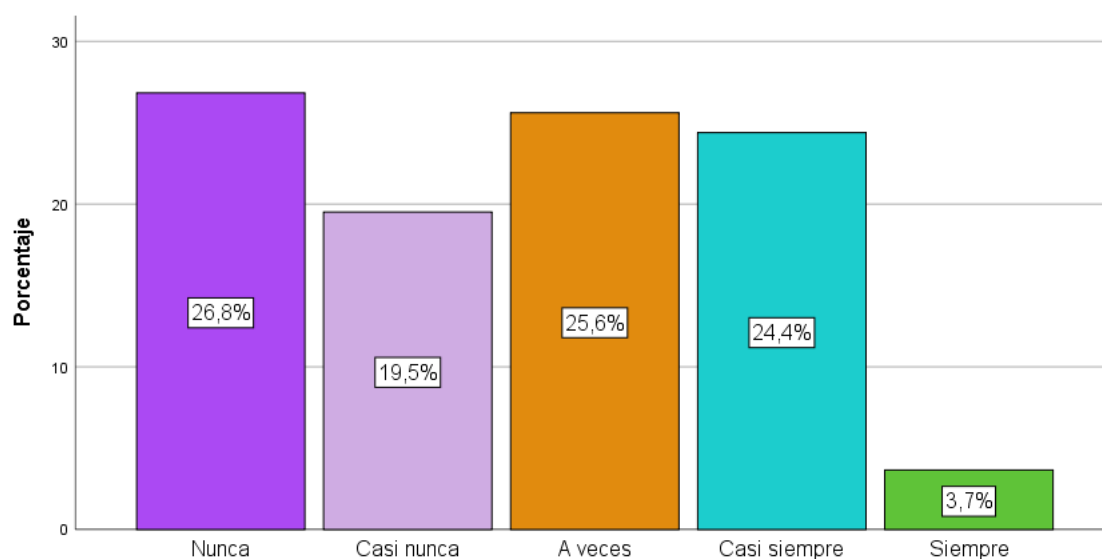
**TABLA 12****ANTE UN PROBLEMA TIENE LA AUTONOMÍA DE TOMAR LA MEJOR DECISIÓN**

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	22	26,8
Casi nunca	16	19,5
A veces	21	25,6
Casi siempre	20	24,4
Siempre	3	3,7
<b>Total</b>	<b>82</b>	<b>100,0</b>

**Fuente:** Instrumento aplicado a los colaboradores de la empresa V&L Ingeniería Metálica S.A.C., Callao 2022

**Figura 12**

*Ante un problema tiene la autonomía de tomar la mejor decisión*



**Nota.** El 26,8% de los encuestados considera que nunca poseen autonomía de tomar la mejor decisión y el 3,7% siempre, con ello se señala que, de los 82 encuestados la mayoría de los trabajadores nunca tienen autonomía de tomar la mejor decisión para solucionar un problema que se dé dentro de su área.

**TABLA 13****CORRELACIÓN ENTRE LA COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL Y LAS COMPETENCIAS LABORALES**

		<b>Comunicación organizacional</b>	<b>Competencias laborales</b>
<b>Comunicación organizacional</b>	Correlación de Spearman	1	,777**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	82	82
<b>Competencias laborales</b>	Correlación de Spearman	,777**	1
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	82	82

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

**Nota.** De la tabla 13, se pudo comprender la relación entre la comunicación organizacional y las competencias laborales de la empresa V&L Ingeniería Metálica S.A.C, obteniendo un  $Rho=0.777^{**}$  y un Sig. bilateral de 0.000, en otras palabras, existe correlación positiva considerable. Con ellos, se acepta la hipótesis general, es decir, existe relación entre la comunicación organizacional y las competencias laborales de la empresa V&L Ingeniería Metálica S.A.C, Callao 2022.

**TABLA 14****CORRELACIÓN ENTRE LA COMUNICACIÓN ASCENDENTE Y LAS COMPETENCIAS LABORALES**

		<b>Comunicación ascendente</b>	<b>Competencias laborales</b>
<b>Comunicación ascendente</b>	Correlación de Spearman	1	,735**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	82	82
<b>Competencias laborales</b>	Correlación de Spearman	,735**	1
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	82	82

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

**Nota.** De la tabla 14, se pudo comprender la relación entre la dimensión comunicación ascendente y las competencias laborales de la empresa V&L Ingeniería Metálica S.A.C, obteniendo un  $Rho=0.735^{**}$  y un Sig. bilateral de 0.000, en otras palabras, existe correlación positiva media. Con ellos, se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la nula, es decir, existe relación entre la dimensión comunicación ascendente y las competencias laborales de la empresa V&L Ingeniería Metálica S.A.C, Callao 2022.

**TABLA 15****CORRELACIÓN ENTRE LA COMUNICACIÓN DESCENDENTE Y LAS COMPETENCIAS LABORALES**

		<b>Comunicación descendente</b>	<b>Competencias laborales</b>
<b>Comunicación descendente</b>	Correlación de Spearman	1	,773**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	82	82
<b>Competencias laborales</b>	Correlación de Spearman	,773**	1
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	82	82

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

**Nota.** De la tabla 15, se pudo comprender la relación entre la dimensión comunicación descendente y las competencias laborales de la empresa V&L Ingeniería Metálica S.A.C, obteniendo un  $Rho=0.773^{**}$  y un Sig. bilateral de 0.000, en otras palabras, existe correlación positiva considerable. Con ellos, se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la nula, es decir, existe relación entre la dimensión comunicación descendente y las competencias laborales de la empresa V&L Ingeniería Metálica S.A.C, Callao 2022.



**TABLA 16**

**CORRELACIÓN ENTRE LA COMUNICACIÓN HORIZONTAL Y LAS COMPETENCIAS LABORALES**

		<b>Comunicación horizontal</b>	<b>Competencias laborales</b>
<b>Comunicación horizontal</b>	Correlación de Spearman	1	,687**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	82	82
<b>Competencias laborales</b>	Correlación de Spearman	,687**	1
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	82	82

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

**Nota.** De la tabla 16, se pudo comprender la relación entre la dimensión comunicación horizontal y las competencias laborales de la empresa V&L Ingeniería Metálica S.A.C, obteniendo un  $Rho=0.687^{**}$  y un Sig. bilateral de 0.000, en otras palabras, existe correlación positiva media. Con ellos, se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la nula, es decir, existe relación entre la dimensión comunicación horizontal y las competencias laborales de la empresa V&L Ingeniería Metálica S.A.C, Callao 2022.

## V. DISCUSIÓN

El presente trabajo de investigación refleja los resultados obtenidos en el capítulo anterior y los contrastan con otros estudios y teorías similares relacionadas con las variables. A continuación, se muestran los siguientes datos:

De acuerdo con los resultados recabados, se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula de la investigación, que describe la relación positiva considerable y significativa ( $r=0,777^{**}$ ) entre la comunicación organizacional y las competencias laborales, se puede detallar en la tabla 13, que muestra que, mientras que la comunicación organizacional sea mejor, las competencias laborales serán mejor desarrolladas en la empresa Metálica S.A.C en el Callao. Con ello se afirma que los autores Tkalac y Špoljarić (2020) asemejaron sus resultados a los que se encontró la relación entre las variables con un nivel alto en el estudio ( $r=0.858$ ). En este sentido los resultados muestran gran igualdad en el estudio, además, es propicio para el estudio, asimismo, si la comunicación organizacional entre los colaboradores es mejor, las competencias laborales serán idóneas.

Teniendo en cuenta la teoría de la Comunicación de (Durham y Simonson, 2004) citado por (Acevedo 2021) que consideran los efectos de la comunicación de masas, distinguiéndolos de la comunicación interpersonal, la teoría del Funcionalismo establecido por (Paoli, 2007) citado por (Garcés, 2020). quien señala sus cuatro componentes funcionales: 1) Los trabajos e instituciones. 2) Equidad y conflicto, 3) Estructura social 4) Las organizaciones se están transformando para hacer mejor su trabajo y también para atender nuevas necesidades y la teoría del Estructuralismo, que surgió en Suiza por 1916 y tuvo su auge en Francia por 1950, siendo un conjunto de categorías abstractas, relacionadas entre sí de forma más o menos estática, que se plasman y nos ayudan a comprender la importancia de las relaciones humanas y cómo se traducen a verbos en estructuras de significado.

Desde una perspectiva general se pudo demostrar que la comunicación organizacional, el 70.7% de los encuestados en la empresa metálica la consideran en el nivel medio y el 13.4% la consideran en un nivel bajo, esto se pudo observar en la tabla 4 y en la figura 4, con ello se demuestra que, los colaboradores regularmente tienen claras sus funciones, donde la comunicación entre los

subordinados es precisa y los trabajadores en gran parte del tiempo realizan su trabajo con compañeros de su mismo rango jerárquico, además, frecuentemente resuelven la mayor parte de los problemas y comparten la información con sus demás compañeros, asimismo, muestran un leve incremento en su nivel de conocimientos. Por otro lado, con las competencias laborales, el 84.1% manifiesta que se encuentra en el nivel medio, y el 4.9% muestra que se encuentra en el nivel alto, para ello se asimilo que, los colaboradores en gran parte de las actividades son proactivos, aplicando diversos conocimientos técnicos y emplean pensamientos críticos, sin embargo, la empresa no se preocupa por potenciar sus habilidades, por lo que, no muestran autonomía para tomar decisiones en la resolución eficiente de problemas. Estos resultados guardan relación con los autores April et al (2020) donde mantienen como objetivo describir la relación entre las variables en el estudio, donde se encontró una correlación considerable y significativa ( $r=0.52$ ), con ello, los resultados son similares a los encontrados en el presente estudio, además, muestra que la comunicación interna es relacionada positivamente con una cultura emocional positiva y con ella un nivel de la comunicación interna de un 88%. Asimismo, tiene similitud con Larrea (2019) en su estudio encontró que, el 53% señalaron a las competencias laborales en un nivel regular, y el clima organizacional en un nivel deficiente con un 74%, concluyendo que, si el personal administrativo muestra mayor motivación y vocación por su trabajo, afectara positivamente al clima organizacional, además, se considera que los jefes de cada equipo muestren mayor liderazgo para ayudar a sus empleados a contribuir con la empresa

Dentro de la dimensión comunicación ascendente se muestra que el 67.1% de los encuestados en la empresa metálica la consideran en un nivel medio y el 13.4% la consideran en el nivel bajo, esto se ve en la tabla 1 y figura 1, con ello se señala que, los colaboradores en muchas ocasiones no tienen claras sus funciones y la comunicación no se da de manera oportuna, además, los procedimientos de trabajo frecuentemente no son claros, por otro lado, la retroalimentación es baja, mostrando reducción en su nivel de conocimientos. De acuerdo con la hipótesis específica 1; se pudo comprender la relación entre la dimensión comunicación ascendente y las competencias laborales de la em-

presa V&L Ingeniería Metálica S.A.C, obteniendo un  $Rho=0.735^{**}$  y un Sig. bilateral de 0.000, es decir, existe correlación positiva media. Con ello, se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la nula, demostrando relación entre la dimensión comunicación ascendente y las competencias laborales en una empresa metálica. Contrastándose con Charry (2018) en su artículo obtuvo como objetivo determinar la correlación entre las variables con una relación altamente positiva y significativa ( $r=0.959$ ), con ello, los resultados son de gran similitud y se puede determinar que la comunicación interna es una herramienta estratégica que brinda comunicación ascendente favorable con un 48% y esto afecta directamente al clima organizacional.

Además, se muestra que en la dimensión comunicación descendente el 70.7% de los encuestados en la empresa metálica la consideran en un nivel medio, el 14.6% manifiestan que se encuentra en un nivel alto y el otro 14.6% la consideran en el nivel bajo, y esto se detalló en la tabla 2 y figura 2, con ello se demuestra que, en pocas ocasiones la comunicación entre los subordinados tiende a ser clara y precisa, sumado a ello, los problemas no siempre son resueltos a la brevedad del caso, por lo que, las críticas constructivas no ayudan a mejorar su desempeño, demostrando que los pensamientos de los subordinados no siempre son agradables para el personal. De acuerdo con la hipótesis específica 2, se pudo comprender la relación entre la dimensión comunicación descendente y las competencias laborales de la empresa V&L Ingeniería Metálica S.A.C, obteniendo un  $Rho=0.773^{**}$  y un Sig. bilateral de 0.000, es decir, existe correlación positiva considerable. Con ellos, se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la nula, demostrando la relación entre la dimensión comunicación descendente y las competencias laborales en una empresa metálica. Asimismo, Reis (2018) propone describir la relación entre las variables en el estudio, donde se encontró una relación media y significativa ( $r=0.337$ ), con ello, los resultados no son similares a los encontrados en el presente estudio, además, muestra que es necesario comprender mejor las razones por las cuales la comunicación baja influye en el desempeño, dado que el 51% muestra a la comunicación interna poco eficiente.

Por otro lado, la dimensión comunicación horizontal se muestra que el 72% de los encuestados en la empresa metálica la consideran en un nivel medio,

el 17.1% manifiestan que se encuentra en un nivel bajo y el 11% la consideran en el nivel alto, se puede encontrar en la tabla 3 y figura 3, con ello se demuestra que, los trabajadores en gran parte del tiempo realizan su trabajo con compañeros de su mismo rango jerárquico, resolviendo la mayor parte de los problemas y compartiendo la información con sus demás compañeros, pero, el mensaje no es transmitido con éxito hacia sus demás. De acuerdo con la hipótesis específica 3, se pudo comprender la relación entre la dimensión comunicación horizontal y las competencias laborales de la empresa V&L Ingeniería Metálica S.A.C, obteniendo un  $Rho=0.687^{**}$  y un Sig. bilateral de 0.000, es decir, existe correlación positiva media. Con ello, se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la nula, demostrando la relación entre la dimensión comunicación horizontal y las competencias laborales de una empresa metálica. Todo el estudio, tiene incidencia con Foronda et al (2022) en su artículo propuso hallar la correlación entre las variables ( $r=0.276$ ) y se comprendió una relación baja y poco significativa, con ello, los resultados del autor no corresponden a una similitud con los resultados obtenidos en esta investigación, la comunicación interna es importante para el desarrollo de una empresa, dado que es el punto de partida para la empresa y con ello, se muestra una comunicación descendente medio con un 52% y que afecta directamente al desempeño laboral.

Lo que significa que todos los resultados guardan relación con el estudio de Anderson (2018) quienes encontraron mediante correlación de Pearson, que las estrategias de competencias gerenciales están relacionada positivamente con la comunicación organizacional con un  $r= 0.715$  y un sig. bilateral igual a 0.000, es decir, si la empresa brinda una mejor calidad de trabajo, mejor liderazgo e integridad, la comunicación ascendente, horizontal y descendente será más fluida entre los trabajadores.

## **VI. CONCLUSIONES**

1. Se logró determinar que la comunicación organizacional si se relaciona con las competencias laborales en V&L Ingeniería Metálica S.A.C, corroborado con un  $Rho=0.777^{**}$  y un Sig. bilateral de 0.000, siendo una correlación positiva considerable, por lo que se aceptó la hipótesis general, señalando que, los colaboradores regularmente tienen claras sus funciones, donde la comunicación entre los subordinados no siempre es precisa y los trabajadores en gran parte del tiempo no realizan su trabajo con compañeros de su mismo rango jerárquico, además, casi siempre resuelven la mayor parte de los problemas.
2. Se logró determinar que la comunicación ascendente si se relaciona con las competencias laborales en V&L Ingeniería Metálica S.A.C, corroborado con un  $Rho=0.735^{**}$  y un Sig. bilateral de 0.000, siendo una correlación positiva media por lo que se aceptó la hipótesis específica 1; señalando que, los colaboradores en muchas ocasiones no tienen claras sus funciones y la comunicación no se da de manera oportuna, además, los procedimientos de trabajo frecuentemente no son claros.
3. Se logró determinar que la comunicación descendente si se relaciona con las competencias laborales en V&L Ingeniería Metálica S.A.C, corroborado con un  $Rho=0.773^{**}$  y un Sig. bilateral de 0.000, siendo una correlación positiva considerable por lo que se aceptó la hipótesis específica 2; señalando que, en pocas ocasiones la comunicación entre los subordinados tiende a ser clara y precisa, sumado a ello, los problemas no siempre son resueltos a la brevedad del caso, por ende, las críticas constructivas no ayudan a mejorar su desempeño.
4. Se logró determinar que la comunicación horizontal si se relaciona con las competencias laborales en V&L Ingeniería Metálica S.A.C, corroborado con un  $Rho=0.687^{**}$  y un Sig. bilateral de 0.000, siendo una correlación positiva media por lo que se aceptó la hipótesis específica 3; con ello se señala que, los trabajadores en gran parte del tiempo realizan su trabajo con compañeros de su mismo rango jerárquico, resolviendo la mayor parte de los problemas y compartiendo la información con los demás.

## **VII. RECOMENDACIONES**

1. De acuerdo con los resultados encontrados en el presente estudio se recomienda al gerente de V&L Ingeniería Metálica S.A.C, realizar diversos talleres lúdicos que ayuden al personal a conocerse e interactuar mejor, con la finalidad de que puedan mejorar sus niveles de comunicación organizacional y con ello, se pueda tener un incremento de las competencias laborales.
2. En relación con el nivel de significancia encontrado, se recomienda al administrador de V&L Ingeniería Metálica S.A.C, todos los días antes de iniciar sus actividades se reúna al personal de la empresa y se les dé a conocer cuáles serán sus funciones del día y que espera la empresa de ellos, además, se les indique cuales serán los procedimientos para realizar dicha actividad.
3. Con respecto al grado de relación encontrado entre la comunicación descendente y las competencias laborales se recomienda al administrador de V&L Ingeniería Metálica S.A.C, tener una comunicación más clara y precisa con sus subordinados, y en caso de que se den problemas pueda tener un plan de contingencias para que pueda solucionarlos a la brevedad posible, tomando las mejores decisiones y brindándoles a sus colaboradores críticas constructivas.
4. Por último, debido a los resultados encontrados entre la comunicación horizontal y las competencias laborales se recomienda al personal de V&L Ingeniería Metálica S.A.C, continuar realizando sus trabajos en equipo, para que de esa manera ante alguna deficiencia encontrada puedan resolverla con facilidad y puedan compartir la información con el resto de sus compañeros.

## REFERENCIAS

- Acevedo, D. (2021). *Cómo Utilizar Indicadores en las Comunicaciones Organizacionales*. 3ra edición
- Acosta, H., Inostroza, R. & Vásquez, M. (2021). Liderazgo transformacional: su impacto en la confianza organizacional, work engagement y desempeño laboral en trabajadores millennials en Chile. *Revista de psicología (Santiago)*, 30(1), 1-17. [https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0719-05812021000100001&script=sci\\_arttext&tlng=e](https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0719-05812021000100001&script=sci_arttext&tlng=e)
- Aimara, D. (2021). *Diseño de las competencias laborales para el personal administrativo a través de la cultura organizacional de la Universidad Politécnica Salesiana sede Quito [Tesis de maestría, Universidad Andina Simón Bolívar]*. <http://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/8111>
- Alles, M. (2016a). *Diccionario de competencias: La Trilogía - VOL 1 (Nueva Edición): Las 60 competencias más utilizadas en gestión por competencias*. Ediciones Granica.
- Alles, M. (2016b). *Competition selection*. Ediciones Granica.
- Anderson, C. (2018). *Estrategia de competencias gerenciales y comunicación organizacional interna en el sector hotelero de 3 y 4 estrellas de Cajamarca [Tesis de doctorado, Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo]*. <http://repositorio.upagu.edu.pe/handle/UPAGU/713>
- Andina Perú (10 de julio del 2021). *The importance of organizational communication in companies* Recuperado de: <https://andina.pe/agencia/noticia-la-importancia-de-comunicacion-organizacional-las-empresas-852709.aspx>
- Andina Perú (30 de enero del 2022). *Business: know how to conduct a performance evaluation*. Recuperado de: <https://andina.pe/agencia/noticia-empresas-conoce-como-llevar-a-cabo-una-evaluacion-del-desempeno-879071.aspx>
- Aponte, D. (2017). *La comunicación organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los colaboradores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito San Francisco Limitada de Ambato*. (Tesis de Grado. Universidad Técnica



de Ambato, Ecuador). Recuperado de: <https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/25078>

April, C., Men, L., & Ann, M. (2021). Examining the Effects of Internal Communication and Emotional Culture on Employees' Organizational Identification. *International Journal of Business Communication*, 58(2), 169-195. <https://doi.org/10.1177/2329488420914066>

Arana, O. (2018). La comunicación organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa M & Calera Santa SAC-Huamachuco 2017. (Tesis de Grado. Universidad Nacional de Trujillo). Recuperado: <https://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/11340>

Baena Paz, G. (2017). Metodología de la investigación. Grupo Editorial Patria.

Berlo, D. (1977). Communication as a process: review and comment. *Annals of the International Communication Association*, 1 (1), 11-27.

Cáceres, S. (2019). La comunicación organizacional y el desempeño laboral en la Gerencia de Gestión Electoral-ONPE, Lima, 2019. (Tesis de Grado. Universidad César Vallejo). Recuperado de: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/42914>

Calderón, M. (2021). La comunicación organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local, Huarmey 2021. (Tesis de Grado. Universidad César vallejo). Recuperado de: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/65656>

Camp, K., Young, M., & Bushardt, S. (2022). A millennial manager skills model for the new remote work environment. *Management Research Review*, 45(5), 635-648. Scopus. <https://doi.org/10.1108/MRR-01-2021-0076>

Casimiro, C., Tobalino, D., Casimiro, W., & Fernández, B. (2020). Labor skills and professional training of teachers of Initial Education, in the district of Lurigancho in Peru. *University and Society*, 12(4), 444-453.

Castagnola, G., Castagnola, V. & Castagnola, A. (2018). La capacitación y su realción con el desempeño laboral en un hospital infantil público de Perú. *Journal of business and entrepreneurial studies: JBES*, 188-198. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/journal/5736/573667939005/>

- Castañon, S. (2020). Comunicación organizacional y liderazgo en los colaboradores de la empresa 'Panificadora Don Tadeo', Lima–Callao, 2020. (Tesis de Grado. Universidad César Vallejo). Recuperado de: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/63369>
- Ceballos, J., Salazar, A., & Amariles, P. (2021). Review, design and construction of a measuring instrument to assess the occupational skills of outpatient pharmaceutical personnel, 53(1), 1-14. <https://doi.org/10.18273/saluduis.53.e:21027>
- Chiavenato, I. (2017). Administración de recursos humanos (10ª ed.). Barcelona, España: McGraw-Hill.
- Concytec, A. (2018). Tipos de investigación. [https://portal.concytec.gob.pe/imagenes/renacyt/reglamento\\_renacyt\\_version\\_final.pdf](https://portal.concytec.gob.pe/imagenes/renacyt/reglamento_renacyt_version_final.pdf)
- Condor, O. (2018). Management of internal communication and organizational climate in the public sector. *Comuni@cción*, 9(1), 25-34.
- Corrales, M. (2015). *Didactic programming of training actions for employment* (Primera edición). Editorial Paraninfo.
- Córdova, E. (2018). Comunicación organizacional y el desempeño laboral en la empresa electrocercos del cantón Ambato provincia de Tungurahua (Tesis de Grado. Universidad Técnica de Ambato, Ecuador). Recuperado de: <https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/27526>
- Damián, J., Castillo, E., Reyes, C., Salas, R., & Ayala, C. (2021) Internal communication and work performance in Peruvian health professionals during the pandemic COVID-19. *MediSur*, 19(4), 624-632.
- Díaz, N. (2021). Relación entre la comunicación organizacional y las habilidades comunicativas de los docentes de la Institución Educativa "Los Olivos"-EBR Secundaria, distrito de Nueva Cajamarca, provincia de Rioja, 2018 [Tesis de grado, Universidad Nacional de San Martín-Tarapoto]. <http://209.45.90.232/handle/11458/3898>
- Díaz, S. & Guzmán, C. (2020). A look at race from organizational communication. Editorial Universitaria (Cuba).

- Durham, J. & Simonson, P. (2004). Comunicación de masas y pensamiento social estadounidense: textos clave, 1919-1968. Editorial Rowman & Littlefield.
- Esenarro, D., Rodríguez, C. & Breña, J. (2021). Las variables en la metodología de la investigación científica (Vol. 78). 3Ciencias.
- Espinoza, J. (2019). Estudio de la comunicación organizacional y su desempeño laboral en el personal administrativo del Municipio del Cantón Mira, año 2018 (Tesis de Grado. Universidad Técnica del Norte, Ecuador). Recuperado de: <http://repositorio.utn.edu.ec/handle/123456789/8936>
- Fernández, M. (2018). Habilidades gerenciales y comunicación organizacional en la Corte Suprema de Justicia del Perú, 2018 [Tesis de grado, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/21916>
- Flórez, L., & Vélez, H. (2022). *Social competence and school health: A work model based on the human motivational process* (Primera Edición). Editorial El Manual Moderno.
- Galarza, E., Sosa, A., & Paniagua, F. (2019). Professional competencies as a key factor in the didactic methodology of organizational communication. REDU. Revista de Docencia Universitaria, 17(2), 11-24. <https://doi.org/10.4995/redu.2019.12475>
- Garcés, O. (2020). Organizations. Theoretical approaches from organizational studies. Universidad EAFIT.
- García, J. (2021). Metodología de la investigación para administradores. Ediciones de la U.
- Garrido, F. y Putman, L. (2018). Comunicación Organizacional 2.0. De las Metáforas a la Pragmática. (2da ed.). Barcelona: Comuniteca 2018.
- Gaviria, C. & Márquez, C. (2019). Descriptive statistics and probability. Editorial Bonaventuriano. <https://n9.cl/gjy8f>
- Gonzales, M. (2022). Gestión del conocimiento y competencias laborales en los colaboradores del restaurante El Parque Donofrio, Miraflores—2020 [Tesis

de grado, Universidad Autónoma del Perú]. <http://repositorio.autonoma.edu.pe/handle/20.500.13067/1893>

González, Y. (2019). Labor competencies and organizational climate as predictors of organizational performance in a private higher education institution. *Revista Ciencia Administrativa*, 2, 8-16.

Gutiérrez, L. & Agudelo, A. (2018). Efectos de la comunicación organizacional en el desempeño laboral de los empleados y contratistas con funciones misionales administrativas en la Universidad Tecnológica de Pereira en el año 2017. (Tesis de Grado. Universidad Católica de Pereira, Colombia). Recuperado de: <https://repositorio.ucp.edu.co/handle/10785/4866>

Hernández, R. (2019). Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. <https://n9.cl/j0n38>

Hernández, R. & Coello, S. (2020). El paradigma cuantitativo de la investigación científica. Editorial Universitaria (Cuba).

Hernández, R. & Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. McGraw Hill México.

Iglesias, M. (2021). Metodología de la investigación científica. Diseño y elaboración de protocolos y proyectos. Ediciones Noveduc.

Larrea, M. (2019). Proposed model of managerial competencies as a factor influencing the organizational climate of a higher education institution in Xalapa, Veracruz. Período 2016-2020. <https://www.uv.mx/iiesca/files/2020/02/11CA201902.pdf>

León, J. (2021). La comunicación organizacional y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad de Vegueta-2019. (Tesis de Maestría. Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión). Recuperado de: <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/UNJFSC/5414>

Maita, M. (2018). Implementación del Control Interno y su influencia en el Desempeño de la Institución Administradora de Fondos de Aseguramiento en Salud del Ejército del Perú. (Tesis de Maestría. Universidad Nacional Federico

Villarreal). Recuperado de: <http://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/UNFV/2515/Maita%20Casa-chahua%20Maribel%20Luisa%20-Maestria.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Maiza, A. (2019). La comunicación organizacional en la optimización del desempeño laboral de las empresas del sector de lácteos de la provincia de Tungurahua. (Tesis de Grado, Universidad Técnica de Ambato). Recuperado de: <https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/29292>

Mamanchura, S. (2019). Comunicación organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de la Gerencia Regional de Energía y Minas - Moquegua, 2018. (Tesis de Grado. Universidad José Carlos Mariátegui). Recuperado de: <http://repositorio.ujcm.edu.pe/handle/20.500.12819/686>

Mariscal, Z., Vera, F. & Riera, A. (2020). Variables significativas en el desempeño laboral. Un análisis cuantitativo. Dilemas contemporáneos: Educación, Política y Valores. Recuperado de: <https://dilemascontemporaneoseducacionpoliticayvalores.com/index.php/dilemas/article/view/2156>

Marreros, M. & Robledo, N. (2021). La comunicación organizacional y el desempeño laboral en la empresa Napos Chicken-Chimbote 2021. (Tesis de Grado. Universidad César vallejo). Recuperado de: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/85727>

Lladó, D., Sanchez, L., & Navarro, M. (2013). *Competencias Profesionales Y Empleabilidad En El Contexto De La Flexibilidad* (Primera Edicion). copyright.

Matos, Y., Mejia, M., Barreto, Y., & Vethencourt, M. (2018). Teamwork to promote the participation of social actors. *Telos Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales*, 20(2), 226-247. <https://doi.org/10.36390/te-los202.02>

Melgar, A., Flores, W., Arévalo, J., & Antón, P. (2019). Tecnologías educativas, habilidades sociales y la toma de decisiones en estudiantes universitarios. *Propósitos y Representaciones*, 7(2). <https://doi.org/10.20511/pyr2019.v7n2.305>

- Méndez, C. (2020). Metodología de la investigación: Design and development of the business science research process. Alpha Editorial.
- Moriano, J., & Topa, G. & García, C. (2019). Psychosociology applied to the prevention of occupational risks. Editorial Sanz y torres SL. <https://n9.cl/36ixs>
- Nájera, O., & Sánchez, G. (2020). La comunicación organizacional y los ambientes laborales en la actualidad. Acercamientos y variaciones. Recuperado de: <http://ri.iberomx.com/handle/iberomx/5878>
- Newman, D. (2019). Transformations in the valued attributes. Labor flexibility, labor competences and displacement of the union actor in Argentina. *Debates en Sociología*, 49, 103-117. <https://doi.org/10.18800/debatesensociologia.201902.006>
- Niño, J. & Mendoza, M. (2021). La investigación científica en el contexto académico. Infinite Study. <https://n9.cl/rb7em>
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J. & Romero, H. (2018). Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis. 5° Edición. Ediciones de la U.
- OCDE (2021). Strengthening performance monitoring in Peru: practical tools from an OECD perspective. Recuperado de: <https://sgp.pcm.gob.pe/wp-content/uploads/2021/04/Informe-monitoreo-OCDE.pdf>
- Ordóñez, C., Gaibor, A., & Mera, J. (2022). Dialogical Ethical Leadership Management Tools: An Organizational Development Opportunity for Productive Efficiency. *Revista de Filosofía (Venezuela)*, 39(Especial), 440-454. Scopus. <https://doi.org/10.5281/zenodo.6456680>
- Orihuela, M. D., Menacho, I., Avalos, R., & Camarena, J. (2021). Las competencias gerenciales en la gestión del cambio de docentes en la unidad de gestión local 01, Perú. *Horizontes Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 5(19), 863-871. <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v5i19.243>
- Paoli, A. (2007). Communication and symbolic play. Umbral S.A.

- Parra, M., Visbal, O., Duran, S., & Badde, G. (2019). Calidad de la comunicación y actitud de los empleados ante procesos de cambio organizacional. *Interdisciplinaria*, 36(1), 155-170. Recuperado de: [http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S1668-70272019000100011](http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1668-70272019000100011)
- Plasencia, Y. (2022). Comunicación organizacional interna y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Menú Express EIR L de Cajamarca, 2020. (Tesis de Grado. Universidad Privada del Norte). Recuperado de: <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/29494>
- Rasinger, S. (2020). *Quantitative research in linguistics: An introduction*. Ediciones Akal.
- Remicio, P. (2021). Comunicación organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Café café del Perú, Miraflores-2020. (Tesis de Grado. Universidad Autónoma del Perú). Recuperado de: <https://repositorio.autonoma.edu.pe/handle/20.500.13067/1367>
- Rivero, C. (2021). Comunicación organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Bungalows Bodega Paredes, Moquegua 2021. (Tesis de Grado. Universidad César vallejo). Recuperado de: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/69204>
- Rivero, Y. (2019). Evaluación del desempeño: tendencias actuales. *Revista Archivo Médico de Camagüey*, 23(2), 159-164. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1025-02552019000200159](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1025-02552019000200159)
- Reis, M., Fulgêncio, L., & Avelar, C. (2018). Influence of Internal Communication on the Organizations' Performance: Proposition of Model. *Future Studies Research Journal: Trends and Strategies*, 10(2), Art. 2. <https://doi.org/10.24023/FutureJournal/2175-5825/2018.v10i2.376>
- Rojas, K. (2019). La comunicación organizacional y el desempeño laboral de la empresa Teleatento del Perú SAC, plataforma comercial de Movistar, Ate 2019. (Tesis de Grado. Universidad César Vallejo). Recuperado de: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/39483>

- Rodríguez, Y. (2020). Metodología de la investigación. Soluciones educativas.
- Rodríguez, A., García, M., & Cerdá, M. (2018). The company communicates: protocol and organizational language. Editorial GEDISA, 60-61.
- Silva, J. (2018). Management and organizational development: Framework to improve human capital performance (Vol. 46). 3Ciencias.
- Solís, D. (2019). Cómo hacer un perfil proyecto de investigación científica. Pali-brio. <https://n9.cl/1p7rc>
- Solsol, G. (2018). La gestión de la comunicación organizacional durante la implementación del proceso de reforma del sector salud. Recuperado de: <http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/8159>
- Shiguango, M. (2022). Procesos administrativos y desempeño laboral en colaboradores de los servicios del municipio de Gonzalo Pizarro, Ecuador, 2021. (Tesis de Maestría. Universidad César Vallejo). <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/80461>
- Tiwari, B., Mishra, I., & Thakur, V. (2022). Talent Development: A Thematic Categorization Using Systematic Literature Review. *FII B Business Review*. Scopus. <https://doi.org/10.1177/23197145221104189>
- Usman, K. (2019). Impact of organizational cultura, organizational communication and supervisor support on the job satisfaction of employees working in online IT based distance learning institutions of Pakistan. *Open Praxis*, 11. Doi: <https://openpraxis.org/index.php/OpenPraxis/article/view/931>
- Varga, E., Hajós, L., & Szira, Z. (2016). The Examination of Relevant Competencies in the Labour Market from the Point of View of Employers. *Annals of the Faculty of Engineering Hunedoara - International Journal of Engineering*, 14(2), 155-159.
- Velasquez, S., & Giraldo, D. (2020). Normalization of labor competencies in the design, clothing and fashion sector: The Colombian case compared to other Latin American countries. *Revista Espacios*, 41(22), 119-135.
- Verčič, A., & Špoljarić, A. (2020). Managing internal communication: How the choice of channels affects internal communication satisfaction. *Public Relations Review*, 46(3), 101926. <https://doi.org/10.1016/j.pubrev.2020.101926>



Yuni, J., & Urbano, C. (2020). Metodología y técnicas para Investigar: Resources for project development, data analysis and scientific writing. Brujas. <https://ri.conicet.gov.ar/handle/11336/160315>

Zamarreño, G. (2020). Fundamentos de comunicación y publicidad. Editorial Elearning, SL. <https://n9.cl/fi6i2>

## ANEXOS

### ANEXO 01: MATRIZ DE CONSISTENCIA

TEMA	PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN	OBJETIVO DE LA INVESTIGACIÓN	HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN	MÉTODO
<p>La comunicación organizacional y su relación con las competencias laborales en la empresa V&amp;L Ingeniería Metálica SAC, Callao 2022</p>	<p><b>Problema General:</b></p> <p>¿De qué manera la comunicación organizacional se relaciona con las competencias laborales en la empresa V&amp;L Ingeniería Metálica SAC, Callao 2022?</p> <p><b>Problemas específicos</b></p> <p>¿Cómo la comunicación ascendente se relaciona significativamente con las competencias laborales en la empresa V&amp;L Ingeniería Metálica SAC, Callao 2022?</p> <p>¿Cómo la comunicación descendente se relaciona significativamente con las competencias laborales en la empresa V&amp;L Ingeniería Metálica SAC, Callao 2022?</p> <p>¿Cómo la comunicación horizontal se relaciona significativamente con las competencias laborales en la empresa V&amp;L Ingeniería Metálica SAC, Callao 2022?</p>	<p><b>Objetivo General:</b></p> <p>Determinar la comunicación organizacional y su relación con las competencias laborales en la empresa V&amp;L Ingeniería Metálica SAC, Callao 2022.</p> <p><b>Objetivos específicos:</b></p> <p>Determinar la comunicación ascendente y su relación con las competencias laborales en la empresa V&amp;L Ingeniería Metálica SAC, Callao 2022.</p> <p>Determinar la comunicación descendente y su relación con las competencias laborales en la empresa V&amp;L Ingeniería Metálica SAC, Callao 2022.</p> <p>Determinar la comunicación horizontal y su relación con las competencias laborales en la empresa V&amp;L Ingeniería Metálica SAC, Callao 2022.</p>	<p><b>Hipótesis General:</b></p> <p>H<sub>1</sub>: La comunicación organizacional se relaciona significativamente con las competencias laborales en la empresa V&amp;L Ingeniería Metálica SAC, Callao 2022.</p> <p><b>Hipótesis específicas:</b></p> <p>La comunicación ascendente se relaciona significativamente con las competencias laborales en la empresa V&amp;L Ingeniería Metálica SAC, Callao 2022.</p> <p>La comunicación descendente se relaciona significativamente con las competencias laborales en la empresa V&amp;L Ingeniería Metálica SAC, Callao 2022.</p> <p>La comunicación horizontal se relaciona significativamente con las competencias laborales en la empresa V&amp;L Ingeniería Metálica SAC, Callao 2022.</p>	<p><b>Diseño de la investigación:</b> Básica</p> <p><b>Tipo de investigación:</b> Correlacional</p> <p><b>Enfoque:</b> Cuantitativo</p> <p><b>Población:</b> 95 empleados de la empresa V&amp;L Ingeniería Metálica SAC, Callao 2022</p> <p><b>Muestra:</b> Probabilístico aleatorio simple</p> <p><b>Técnica:</b> Encuesta - entrevista</p> <p><b>Instrumento:</b> Cuestionario</p> <p><b>Método de análisis:</b> A través de SPSS 25.0</p>

## Anexo N.º2 DE LA MATRIZ DE OPERACIONALIZACION

### *Operacionalización de la variable independiente*

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
Comunicación organizacional	Zamarreño (2020) lo conceptualiza como las interacciones que las instituciones crean entre los trabajadores, independientemente de la jerarquía laboral o posición, de acuerdo con reglas y principios para garantizar que sean flexibles y accesibles para todos	La variable comunicación organizacional obtendrá su estudio tomando en cuenta tres dimensiones, la muestra resultante se obtuvo de los empleados de la empresa V&L Ingeniería Metálica SAC utilizando como recolección de datos el cuestionario con valores tipo LIKERT.	Comunicación ascendente	Instrucción para el trabajo	Ordinal
				Lógica del trabajo	
				Procedimientos y práctica	
				Retroalimentación	
				Adoctrinamiento	
			Comunicación descendente	Realizan los subordinados	
				Problemas laborales sin resolver	
				Sugerencias para mejorar	
			Comunicación horizontal	Pensamiento de los subordinados	
				Coordinación de tareas	
				Resolución de problemas	
				Compartir información	
				Resolución de conflictos	
Construcción de entendimiento					

*Operacionalización de la variable dependiente*

<b>Variables</b>	<b>Definición Conceptual</b>	<b>Definición Operacional</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Escala de Medición</b>
Competencias laborales	Lladó et al (2013) hace referencia al conjunto de habilidades, actitudes y conocimientos cuya finalidad es aplicarlas en situaciones productivas para la empresa, es decir, son resultados favorables que ayudan al cumplimiento de los objetivos.	La variable competencias laborales obtendrá su estudio tomando en cuenta cuatro dimensiones, la muestra resultante se obtuvo de los empleados de la empresa V&L Ingeniería Metálica SAC utilizando como recolección de datos el cuestionario con valores tipo LIKERT.	competencias participativas	Participación	Ordinal
				Trabajo en equipo	
			Competencias personales	Habilidades	
				Toma de decisiones	
			Competencias técnicas	Solución de problemas	
				Destrezas	
		Competencias metodológicas	Conocimientos profesionales		
			Autonomía		

## ANEXO N 03 : VALIDACION DE VARIABLES

### INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Mgtr. Cesar Trujillo Hinojosa  
 Institución donde labora : Universidad Cesar Vallejo.  
 Especialidad : Administración.  
 Instrumento de evaluación : Variable Comunicación Organizacional  
 Autor (s) del instrumento (s) : Campos Purizaga, Alejandra, Nole Valdez Aldair Alexander

### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Gestión estratégica en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Gestión estratégica.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Gestión estratégica.					X
METODOLOGIA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
<b>PUNTAJE TOTAL</b>						50

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente", sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

### III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Cumple con los estándares respecto a su variable, dimensiones e indicadores para su aplicación.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

Callao, 20 de ~~Octubre~~ del 2022

Activar Windows  
 Ve a Configuración para activar Wi  
 Mg. Cesar Trujillo Hinojosa

**INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA**

**II. DATOS GENERALES**

Apellidos y nombres del experto: Mgtr. Cesar Trujillo Hinojosa  
 Institución donde labora : Universidad Cesar Vallejo.  
 Especialidad : Administración.  
 Instrumento de evaluación : Variable Competencias Laborales  
 Autor (s) del instrumento (s) : Campos Purizaga, Alejandra, Nole Valdez Aldair Alexander

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Satisfacción del cliente en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Satisfacción del cliente					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Satisfacción del cliente					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
<b>PUNTAJE TOTAL</b>						50

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

**IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD**

**Cumple con los estándares respecto a su variable, dimensiones e indicadores para su aplicación.**

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 50%

Callao, 20 de ~~Octubre~~ del 2022

  
 \_\_\_\_\_  
 Mg. Cesar Trujillo Hinojosa

## INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

### I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto:

Institución donde labora : Universidad Cesar Vallejo.

Especialidad : Administración.

Instrumento de evaluación : Variable Comunicación organizacional.

Autor (s) del instrumento (s) : Campos Purizaga Alejandra, Nole Valdez Aldair Alexander

### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				x	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Gestión estratégica en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					x
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Gestión estratégica.					x
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					x
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					x
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					x
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					x
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Gestión estratégica.					x
METODOLOGIA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					x
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					x
<b>PUNTAJE TOTAL</b>						

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

### III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Cumple con los estándares respecto a su variable, dimensiones e indicadores para su aplicación.

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 98%

Callao, 15 de Octubre del 2022

Sello personal y firma Mg. Eliana Pérez Ruibal Regalado

**INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA**  
**I. DATOS GENERALES**

Apellidos y nombres del experto:

Institución donde labora : Universidad Cesar Vallejo.

Especialidad : Administración.

Instrumento de evaluación : Variable Comunicación organizacional.

Autor (s) del instrumento (s) : Campos Purizaga Alejandra, Nole Valdez Aldair Alexander

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

**MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)**

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				x	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Gestión estratégica en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					x
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Gestión estratégica.					x
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					x
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					x
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					x
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					x
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Gestión estratégica.					x
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					x
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					x
<b>PUNTAJE TOTAL</b>						

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

**III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD**

Cumple con los estándares respecto a su variable, dimensiones e indicadores para su aplicación.

|

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 98%

Callao, 15 de Octubre del 2022



Sello personal y firma



## INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

### II. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto:

Institución donde labora : Universidad Cesar Vallejo.

Especialidad : Administración.

Instrumento de evaluación : Variable Competencias Laborales

Autor (s) del instrumento (s) : Campos Purizaga Alejandra, Nole Valdez Aldair Alexander

### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					x
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Satisfacción del cliente en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					x
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Satisfacción del cliente					x
ORGANIZACION	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					x
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					x
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					x
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					x
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Satisfacción del cliente					x
METODOLOGIA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					x
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					x
<b>PUNTAJE TOTAL</b>						

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

### IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Cumple con los estándares respecto a su variable, dimensiones e indicadores para su aplicación.

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 100%

Callao, 15 de Octubre del 2022

Sello personal y firma

Mg. Eliana Pérez Ruibal Regalado

## INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

### II. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto:

Institución donde labora : Universidad Cesar Vallejo.

Especialidad : Administración.

Instrumento de evaluación : Variable Competencias Laborales

Autor (s) del instrumento (s) : Campos Purizaga Alejandra, Nole Valdez Aldair Alexander

### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1)  
  DEFICIENTE (2)  
  ACEPTABLE (3)  
  BUENA (4)  
  EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					5
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Satisfacción del cliente en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					5
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Satisfacción del cliente				4	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					5
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					5
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					5
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					5
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Satisfacción del cliente					5
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					5
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					5
<b>PUNTAJE TOTAL</b>						49

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

### IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

**Cumple con los estándares respecto a su variable, dimensiones e indicadores para su aplicación.**

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 49

Callao, 15 de Octubre del 2022

  
 JIM KLAVIER SANCHEZ ESPEJO  
 DNI N° 25838808  
 Sello personal y firma

**INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA**  
**I. DATOS GENERALES**

Apellidos y nombres del experto:

Institución donde labora : Universidad Cesar Vallejo.

Especialidad : Administración.

Instrumento de evaluación : Variable Comunicación organizacional.

Autor (s) del instrumento (s) : Campos Purizaga Alejandra, Nole Valdez Aldair Alexander

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

**MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)**

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					5
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Gestión estratégica en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					5
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Gestión estratégica.				4	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					5
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					5
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					5
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					5
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Gestión estratégica.					5
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					5
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					5
<b>PUNTAJE TOTAL</b>						<b>49</b>

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

**III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD**

**Cumple con los estándares respecto a su variable, dimensiones e indicadores para su aplicación.**

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 49

Callao, 15 de Octubre del 2022

  
 JIM KLARIS SANCHEZ ESPINO  
 DNI: N° 25838808

Sello personal y firma

## Anexo N.º4 VALIDACION DEL INSTRUMENTO

CUESTIONARIO AL PERSONAL RESPONSABLE DE LA EMPRESA V&L INGENIERÍA METÁLICA SAC



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Fecha.: \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_ N° \_\_\_\_

Cordiales saludos estimado ciudadano: solicito su colaboración para la realización de la presente encuesta, por lo que se le agradece complete todo el cuestionario el cual tiene un carácter confidencial.

Este cuestionario está destinado a recopilar información que será necesaria como sustento de la investigación; "La comunicación organizacional y su relación con el desempeño laboral en la empresa V&L Ingeniería Metálica SAC, Callao 2022", siendo de vital consideración su apoyo y valoración respecto a las alternativas seleccionadas. A continuación, se describen las principales categorías e instrucciones:

### I. INSTRUCCIONES

El presente cuestionario de carácter confidencial está basado a cinco alternativas, las cuales permitirán medir las dimensiones del estudio, para ello lea adecuadamente cada ítem y marque con una (X) la alternativa correcta, teniendo en consideración la escala de respuesta: (5) Siempre - (4) Casi siempre - (3) A veces - (2) Casi nunca - (1) Nunca.

#### Consentimiento informado:

De manera libre y voluntaria, expreso mi aceptación para responder al presente cuestionario:

Si ( ) No ( )

### FICHA DE CUESTIONARIO

VARIABLE I: COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL	Escala de calificación				
	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca
COMUNICACIÓN ASCENDENTE	5	4	3	2	1
1. Los colaboradores tienen claras sus funciones laborales.					
2. Los trabajadores se comunican de manera oportuna para realizar sus actividades sin dificultad					
3. Los procedimientos de trabajo son claros, para llevarlos a la practica					
4. El colaborador recibe retroalimentación sobre su trabajo.					

5. Como trabajador considera haber adquirido nuevos conocimientos.					
<b>COMUNICACIÓN DESCENDENTE</b>					
6. Considera que el nivel de comunicación entre los subordinados es óptimo para realizar sus actividades					
7. Alguna vez pudo observar algún problema laboral el cual no se pudo resolver.					
8. Considera que toda crítica constructiva ayuda a mejorar el desempeño en la empresa .					
9. En su mayoría subordinados tienen buenos pensamientos sobre su persona.					
<b>COMUNICACIÓN HORIZONTAL</b>					
10. Los trabajadores suelen coordinar tareas con personas de su mismo rango jerárquico.					
11. Los trabajadores pueden superar cualquier obstáculo en el camino.					
12. Por lo general los trabajadores comparten información con sus compañeros de trabajo.					
13. Los trabajadores pueden resolver conflictos en el ámbito laboral.					
14. Al comunicarse con otras personas, éstas suelen interpretar erróneamente su mensaje transmitido.					

<b>VARIABLE II: COMPETENCIAS LABORALES</b>	<i>Escala de calificación</i>				
	<b>Siempre</b>	<b>Casi siempre</b>	<b>A veces</b>	<b>Casi nunca</b>	<b>Nunca</b>
<b>Competencias participativas</b>	5	4	3	2	1
15. Los colaboradores participan de manera oportuna en las actividades que se les encomienda.					
16. Los colaboradores tienen interés de aportar ideas para el desarrollo de sus actividades.					
17. Se fomenta el trabajo en equipo dentro de la empresa.					
18. Los trabajadores prefieren trabajar en equipo que de manera individual.					

<b>Competencias personales</b>					
19. La empresa se preocupa por potenciar sus habilidades.					
20. Ante un trabajo asignado, desarrolla sus habilidades al máximo.					
21. Ante alguna dificultad suele tomar decisiones para solucionarla.					
22. La empresa toma en cuenta sus opiniones ante alguna decisión que se desee tomar.					
<b>Competencias técnicas</b>					
23. Aplica diversos conocimientos técnicos para resolver problemas específicos que se presenten en la empresa.					
24. Emplea un pensamiento crítico para resolver los problemas que se le presentan en el día a día					
25. La experiencia que tiene le ayuda a resolver los conflictos con facilidad					
26. Desarrolla sus actividades dentro de la empresa con un buen nivel de destrezas					
<b>Competencias metodológicas</b>					
27. Sus conocimientos profesionales le ayudan a desempeñarse de manera eficiente.					
28. Ante un problema que se dé dentro de su área, usted tiene la autonomía de tomar la mejor decisión, para solucionarlo.					
<b><u>DATOS GENERALES</u></b>					
<p>a. Sexo: M ( )    F ( )</p> <p>b. Edad: 20 - 29 ( )    30 - 39 ( )    40 - 49 ( )    50 - 69 ( )</p> <p>c. Grado de instrucción: Post grado ( ) Superior Universitario ( ) Técnico ( ) Secundaria ( )</p>					

## Anexo N.º 05 VALIDACION DEL INSTRUMENTO

ENTREVISTA AL RESPONSABLE DE LA EMPRESA V&L INGENIERÍA METÁLICA SAC



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Fecha.: \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_ N° \_\_\_\_

Cordiales saludos estimado ciudadano: solicito su colaboración para la realización de la presente encuesta, por lo que se le agradece complete toda la entrevista el cual tiene un carácter confidencial.

Esta entrevista está destinado a recopilar información que será necesaria como sustento de la investigación; "La comunicación organizacional y su relación con el desempeño laboral en la empresa V&L Ingeniería Metálica SAC, Callao 2022", siendo de vital consideración su apoyo. A continuación, se describen las principales categorías e instrucciones:

### Consentimiento informado:

De manera libre y voluntaria, expreso mi aceptación para responder la presente entrevista:

Si ( ) No ( )

### FICHA DE ENCUESTA

<b>VARIABLE I: COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL</b>	<i>Encuestado</i>
<b>COMUNICACIÓN ASCENDENTE</b>	<b>RESPUESTA</b>
29. ¿Qué herramientas de comunicación utiliza su personal a cargo para informarle algo?	
30. ¿Usted define correctamente los procedimientos y prácticas que deben utilizar su personal a cargo?	
<b>COMUNICACIÓN DESCENDENTE</b>	
31. ¿Qué tipo de mejoras sugiere usted a su personal a cargo para resolver un inconveniente?	
32. ¿De qué manera resuelve usted los problemas que presentan su personal a cargo?	
<b>COMUNICACIÓN HORIZONTAL</b>	
33. ¿Qué medios utiliza para las coordinaciones de funciones con el personal de su mismo rango jerárquico?	

34. ¿De qué forma supera los obstáculos que se presentan en el camino?	
--	--

<b>VARIABLE II: DESEMPEÑO LABORAL</b>	<i>Encuestado</i>
<b>ORIENTACIÓN DE RESULTADOS</b>	<b>RESPUESTA</b>
35. ¿Cuándo usted encomienda las tareas a su personal a cargo, lo cumplen correctamente?	
<b>CALIDAD</b>	
36. ¿Cómo efectúa usted el uso racional de los recursos de la empresa?	
<b>RELACIONES INTERPERSONALES</b>	
37. ¿Qué herramientas le proporciona usted a su personal a cargo para orientar correctamente a sus clientes?	
<b>INICIATIVA</b>	
38. ¿Qué ideas nuevas ofrece usted a su personal a cargo para realizar su gestión?	
<b>TRABAJO EN EQUIPO</b>	
39. ¿Qué aptitudes evalúa usted en su personal a cargo para integrarse al trabajo en equipo?	
<b><u>DATOS GENERALES</u></b>	
d. Sexo: M ( ) F ( )	
e. Edad: 20 - 29 ( ) 30 - 39 ( ) 40 - 49 ( ) 50 - 69 ( )	
f. Grado de instrucción: Post grado ( ) Superior Universitario ( ) Técnico ( ) Secundaria ( )	



## **Anexo N.º 6 DEL CONSENTIMIENTO INFORMADO**

### **CONSENTIMIENTO INFORMADO “GUÍA DE ENTREVISTA”**

Fecha: 20/05/2022

Nombre del entrevistado: ALEJANDRA CAMPOS PURIZAGA

Entidad: V&L Ingeniería Metálica SAC

Yo, ALEJANDRA CAMPOS PURIZAGA, con DNI 71457989 en forma voluntaria; Sí ( X ) NO ( ) doy mi consentimiento para continuar con la investigación que tiene por objetivo Determinar la comunicación organizacional y su relación con las competencias laborales en la empresa V&L Ingeniería Metálica SAC. Asimismo, autorizo para que los resultados de la presente investigación se publiquen a través del repositorio institucional de la Universidad César Vallejo.

Cualquier duda que les surja al contestar esta entrevista puede enviarla al correo: [ccampospu14@ucvvirtual.edu.pe](mailto:ccampospu14@ucvvirtual.edu.pe)

Yo, ALDAIR ALEXANDER NOLE VALDEZ, con DNI 72372480 en forma voluntaria; Sí ( X ) NO ( ) doy mi consentimiento para continuar con la investigación que tiene por objetivo Determinar la comunicación organizacional y su relación con las competencias laborales en la empresa V&L Ingeniería Metálica SAC. Asimismo, autorizo para que los resultados de la presente investigación se publiquen a través del repositorio institucional de la Universidad César Vallejo.

Cualquier duda que les surja al contestar esta entrevista puede enviarla al correo: [anoleva@ucvvirtual.edu.pe](mailto:anoleva@ucvvirtual.edu.pe)

## **Anexo N.º 7 CONSENTIMIENTO INFORMADO “CUESTIONARIO”**

Estimado/a participante,

Esta es una investigación llevada a cabo dentro de la escuela de ADMINISTRACIÓN de la Universidad César Vallejo; los datos recopilados son anónimos, serán tratados de forma confidencial y tienen finalidad netamente académica. Por tanto, en forma voluntaria; SÍ (X) NO ( ) doy mi consentimiento para continuar con la investigación que tiene por objetivo :Determinar la comunicación organizacional y su relación con las competencias laborales en la empresa V&L Ingeniería Metálica SAC, Callao 2022, Asimismo, autorizo para que los resultados de la presente investigación se publiquen a través del repositorio institucional de la Universidad César Vallejo.

Cualquier duda que les surja al contestar esta encuesta puede enviarla al correo: CCAM-POSPU14@UCVVIRTUAL.EDU.PE

**Anexo N.º8 DIRECTIVA DE INVESTIGACIÓN N° 001-2022-VI-UCV  
AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN  
LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES**

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC: 20553822476
V&L INGENIERIA METALICA SAC	
Nombre del Titular o Representante legal:	
Nombres y Apellidos	DNI:
VLADIMIR ALBERTO ALVARADO PAREDES	41134327


Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal “f” del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo(\*), autorizo [ X ], no autorizo [ ] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
La Comunicación Organizacional y su relación con las competencias laborales en la empresa V&L Ingeniería Metálica SAC, Callao 2022	
Nombre del Programa Académico:	
Proyecto de investigación	
Autor: Nombres y Apellidos	DNI:
Alejandra Campos Purizaga	71457989
Aldair Alexander Nole Valdez	72372480

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha: Lima 26 de abril del 2022

  
 Firma: Viadimir Alvarado Paredes  
Gerente de Operaciones  
**(Titular o Representante legal de la Institución)**

(\* ) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal “ f ” **Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución.** Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.

## Anexo N.º 9 DEL PROTOCOLO PARA LA REVISIÓN DE LOS PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN POR PARTE DEL COMITÉ DE ÉTICA EN INVESTIGACIÓN

### Ficha de evaluación de los proyectos de investigación

Título del proyecto de Investigación: La comunicación organizacional y su relación con las competencias laborales en la empresa V&L Ingeniería Metálica SAC, Callao 2022.

Autor/es: Campos Purizaga Alejandra

Nole Valdez Aldair Alexander.

Especialidad del autor principal del proyecto:(para PID): ESTUDIANTES DE LA CARRERA DE ADMINISTRACION

Escuela profesional: ADMINISTRACIÓN

Coautores del proyecto: (para PID):-

Lugar de desarrollo del proyecto (ciudad, país): Callao

Criterios de evaluación	Alto	Medio	Bajo	No precisa
<b>I. Criterios metodológicos</b>				
1. El proyecto cumple con el esquema establecido en la guía de productos de investigación.	Cumple totalmente	----	No cumple	-----.
2. Establece claramente la población/participantes de la investigación.	La población/ participantes están claramente establecidos	----	La población/ participantes no están claramente establecidos	-----
<b>II. Criterios éticos</b>				
1. Establece claramente los aspectos éticos a seguir en la investigación.	Los aspectos éticos están claramente establecidos	----	Los aspectos éticos no están claramente establecidos	-----
2. Cuenta con documento de autorización de la empresa o institución (Anexo 3 Directiva de Investigación N° 001-2022-VI-UCV).	Cuenta con documento debidamente suscrito	----	No cuenta con documento debidamente suscrito	No es necesario
3. Ha incluido el ítem del consentimiento informado en el instrumento de recojo de datos.	Ha incluido el ítem	----	No ha incluido el ítem	-----

---

Mgtr. Macha Huamán Roberto  
**Presidente**

---

Dr. Fernández Bedoya Víctor Hugo  
**Vicepresidente**

---

Dra. Ramos Farroñán Emma Verónica

---

Mgtr. Huamaní Paliza Frank David  
**Vocal 2 (opcional)**

**Anexo N.º 10 DEL PROTOCOLO PARA LA REVISIÓN DE LOS  
PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN POR PARTE DEL COMITÉ DE ÉTICA  
EN INVESTIGACIÓN**

**Dictamen del Comité de Ética en Investigación**

El que suscribe, presidente del Comité de Ética en Investigación de la Facultad de Ciencias Empresariales, deja constancia que el proyecto de investigación titulado “La comunicación organizacional y su relación con el desempeño laboral en la empresa V&L Ingeniería Metálica SAC, Callao 2022.”, presentado por las autores Campos Purizaga Alejandra y Nole Valdez Aldair Alexander, ha sido evaluado, determinándose que la continuidad del proyecto de investigación cuenta con un dictamen: favorable( ) observado( ) desfavorable( ).

9, de junio de 2022

---

Mgtr. Macha Huamán Roberto  
**Presidente del Comité de Ética en Investigación**  
**Facultad de Ciencias Empresariales**

C/c

• Sr., Dr..... investigador principal

**ANEXO N 11: DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD**

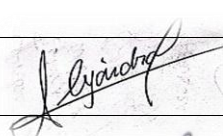
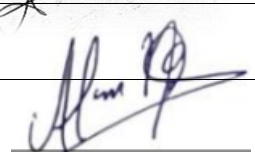
	<b>DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DE LAUTOR / AUTORES</b>	Código : F02-PP-PR-02.02 Versión : 12 Fecha : 11-07-2022 Página : 1 de 1
--	---	---

Nosotros, Campos Purizaga Alejandra, Nole Valdez Aldair Alexander, egresados de la Facultad de Ciencias Empresariales y Escuela Profesional de Administración de la Universidad Cesar Vallejo (Callao) declaramos bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la tesis titulada: “La Comunicación Organizacional y su relación con las Competencias Laborales en la Empresa V&L Ingeniería Metálica SAC, Callao 2022” es de nuestra autoría, por lo tanto, declaramos que la Tesis:

1. No ha sido plagiado ni total, ni parcialmente.
2. He (Hemos) mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicado ni presentado anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

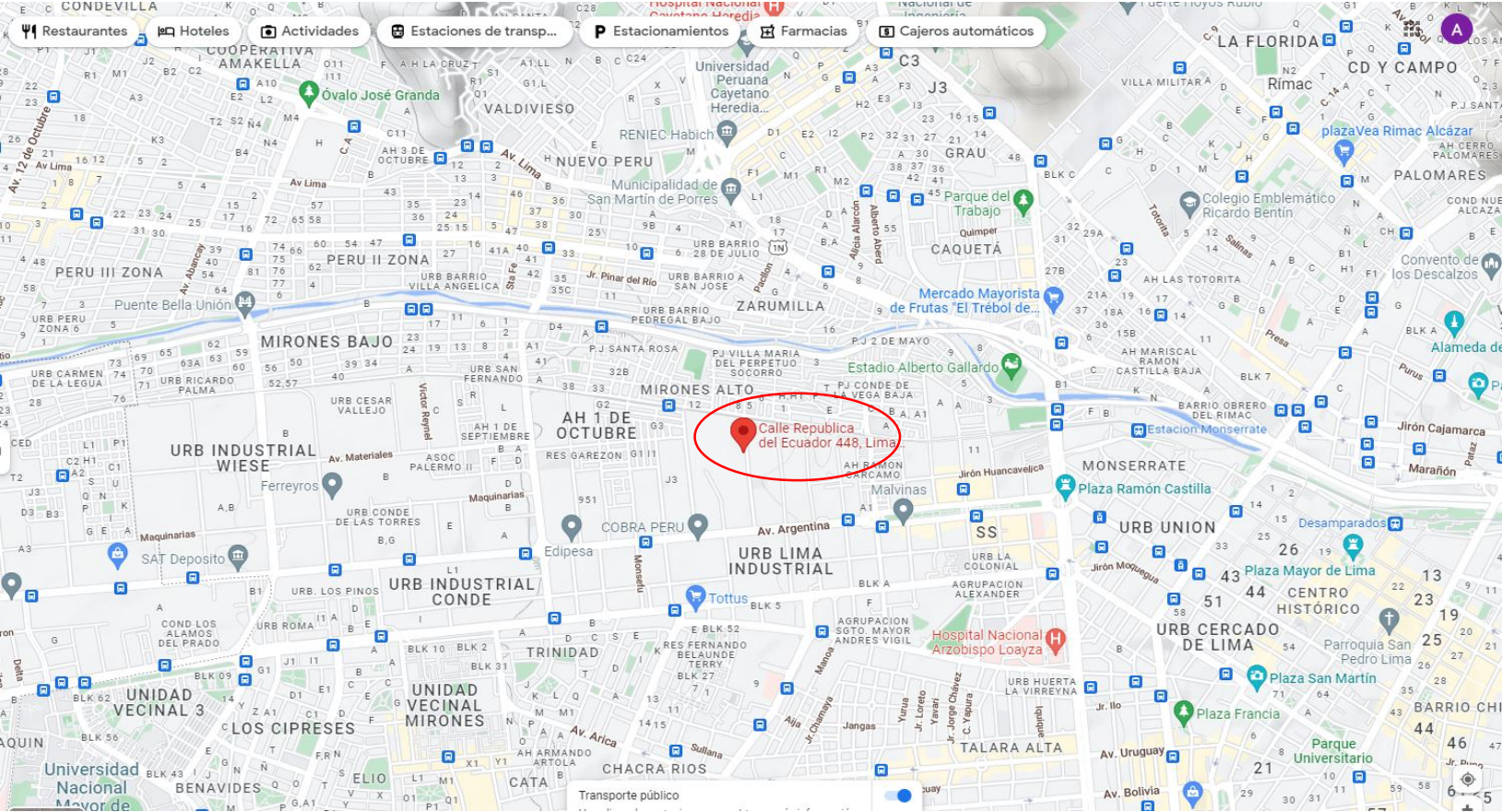
Callao, 28 de noviembre del 2022

Campos Purizaga Alejandra		
DNI:71457989	Firma	
ORCID: 0000-0002-3627-2898		
Nole Valdez Aldair Alexander		
DNI:72372480	Firma	
ORCID: 0000-0003-3675-7630		



Elaboró	Programa de Investigación Formativa	Revisó	Vicerrectorado de la Calidad/ Responsable del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	-------------------------------------	--------	---	--------	---------------------------------

**ANEXO N° 12 : CROQUIS DE LA EMPRESA**





**ANEXO 13: DE LA BASE DE DATOS DEL SPSS DE LA VARIABLE COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL**

	P01	P02	P03	P04	P05	DIM01_V 1	P06	P07	P08	P09	DIM02_V 1	P10	P11	P12	P13	P14	DIM03_V 1
1	4	4	4	4	3	19	4	4	4	4	16	4	4	4	3	4	19
2	2	4	2	4	4	16	2	4	2	2	10	2	4	2	3	3	14
3	4	3	3	2	3	15	4	3	3	4	14	4	3	3	3	4	17
4	3	2	4	2	3	14	3	2	4	2	11	3	2	4	3	4	16
5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	5
6	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	5
7	2	2	4	4	2	14	2	2	4	2	10	2	2	4	4	3	15
8	3	4	2	2	2	13	3	4	2	3	12	3	4	2	2	3	14
9	2	4	4	2	4	16	2	4	4	2	12	2	4	4	4	3	17
10	4	3	4	4	4	19	4	3	4	2	13	4	3	4	2	4	17
11	4	4	2	4	2	16	4	4	2	2	12	4	4	2	2	4	16
12	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	25
13	2	4	4	3	2	15	2	4	4	4	14	2	4	4	2	3	15
14	4	2	4	4	4	18	4	2	4	4	14	4	2	4	4	4	18
15	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	5
16	4	4	1	4	4	17	4	4	1	4	13	4	4	1	3	3	15
17	1	1	4	2	4	12	1	1	4	4	10	1	1	4	1	4	11
18	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	5
19	4	2	4	4	4	18	4	2	4	4	14	4	2	4	3	3	16
20	4	4	2	2	4	16	4	4	2	4	14	4	4	2	4	4	18
21	3	4	4	4	3	18	3	4	4	3	14	3	4	4	3	2	16
22	4	4	4	4	3	19	4	4	4	4	16	4	4	4	4	2	18
23	3	4	4	4	4	19	3	4	4	4	15	3	4	4	2	2	15
24	3	2	4	3	4	16	3	2	4	2	11	3	2	4	2	4	15
25	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	5
26	2	2	4	4	2	14	2	2	4	4	12	2	2	4	4	4	16



**DATOS DE LA BASE DEL SPSS DE LA VARIABLE COMPETENCIAS LABORALES**

	P15	P16	P17	P18	DIM01_V 2	P19	P20	P21	P22	DIM02_V 2	P23	P24	P25	P26	DIM03_V 2	P27	P28
1	4	4	4	4	16	2	2	4	2	10	4	4	4	4	16	4	4
2	4	4	2	4	14	4	4	3	4	15	2	4	2	4	12	2	3
3	4	3	3	2	12	4	4	3	4	15	4	3	3	4	14	4	4
4	1	2	4	2	9	4	1	3	3	11	3	2	4	3	12	3	3
5	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1
6	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1
7	4	2	4	4	14	4	4	4	2	14	2	2	4	4	12	4	3
8	4	4	2	2	12	4	4	4	4	16	3	4	2	3	12	4	4
9	3	4	4	2	13	4	3	3	3	13	2	4	4	3	13	2	3
10	4	3	4	4	15	4	4	4	2	14	4	3	4	4	15	3	4
11	4	4	2	4	14	4	4	4	2	14	4	4	2	4	14	4	3
12	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5
13	4	4	4	3	15	4	4	4	4	16	2	4	4	4	14	4	3
14	4	2	4	4	14	2	2	2	2	8	4	2	4	2	12	4	4
15	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1
16	2	4	1	4	11	2	4	4	1	11	4	4	1	2	11	4	3
17	4	1	4	2	11	2	2	2	4	10	1	1	4	2	8	4	3
18	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1
19	3	2	4	4	13	3	3	3	3	12	4	2	4	3	13	4	4
20	3	4	2	2	11	4	2	4	4	14	4	4	2	4	14	2	2
21	3	4	4	4	15	4	3	3	3	13	3	4	4	2	13	2	4
22	4	4	4	4	16	4	2	4	3	13	4	4	4	2	14	4	4
23	3	4	4	4	15	3	4	4	2	13	3	4	4	4	15	2	2
24	4	2	4	3	13	3	4	4	3	14	3	2	4	4	13	2	4
25	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1
26	3	2	4	4	13	3	2	2	4	11	2	2	4	4	12	3	4



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, LARROCHE CUETO BENITO ARMANDO, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CALLAO, asesor de Tesis titulada: "

Comunicación Organizacional y su relación con las Competencias Laborales en la Empresa V&L Ingeniería Metálica SAC, Callao 2022

", cuyos autores son CAMPOS PURIZAGA ALEJANDRA, NOLE VALDEZ ALDAIR ALEXANDER, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 16.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 05 de Diciembre del 2022

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
LARROCHE CUETO BENITO ARMANDO <b>DNI:</b> 10618780 <b>ORCID:</b> 0000-0002-5854-5770	Firmado electrónicamente por: BLAROCHECT el 07- 12-2022 17:19:47

Código documento Trilce: TRI - 0473793