



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**Desarrollo de la comunicación organizacional y gestión de
procesos en las empresas agropecuarias – Huaral 2022**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración

AUTOR:

Uñates Malaca, Hernán Marcelo (orcid.org/0000-0001-8233-3009)

ASESOR:

Dr. Lino Gamarra, Edgar Laureano (orcid.org/0000-0003-4627-6339)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA - PERÚ

2022

Dedicatoria

Este trabajo va dedicado a mis padres que son imagen del desarrollo que he podido dar y a mis docentes calificados que han podido brindarme todas sus enseñanzas.

Agradecimiento

Agradecer antes que nada a las personas que han podido formar parte de mi desarrollo académico y el haberme brindado su confianza y sus enseñanzas.

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	4
III. METODOLOGÍA	11
3.1. Tipo y diseño de investigación	12
3.2. Variables y operacionalización	13
3.3. Población, muestra y muestreo	13
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	13
3.5. Validez	14
3.6. Procedimientos	14
3.7. Métodos de análisis de datos	14
3.8. Aspectos éticos	15
IV. RESULTADOS	16
V. DISCUSIÓN	27
VI. CONCLUSIONES	30
VII. RECOMENDACIONES	31
REFERENCIAS	32
ANEXOS	36

Índice de tablas

Tabla 1. Niveles para la variable Comunicación organizacional	16
Tabla 2. Niveles para la dimensión Comunicación asertiva	17
Tabla 3. Niveles para la dimensión Comunicación corporativa	18
Tabla 4. Niveles para la dimensión Comunicación directa	19
Tabla 5. Niveles para la variable Gestión de procesos	20
Tabla 6. Niveles para la dimensión Planificación	21
Tabla 7. Niveles para la dimensión Control	22
Tabla 8. Niveles para la dimensión Estrategias	23

Índice de figuras

Figura 1	Porcentaje de niveles para la variable Comunicación organizacional	16
Figura 2	Porcentaje de niveles para la dimensión Comunicación asertiva	17
Figura 3	Porcentaje de niveles para la dimensión Comunicación corporativa	18
Figura 4	Porcentaje de niveles para la dimensión Comunicación directa	19
Figura 5	Porcentaje de niveles para la variable Gestión de procesos	20
Figura 6	Porcentaje de niveles para la dimensión Planificación	21
Figura 7	Porcentaje de niveles para la dimensión Control	22
Figura 8	Porcentaje de niveles para la dimensión Estrategias	23

Resumen

La presente investigación está enfocada en poder relacionar las variables propuestas que son la comunicación organizacional y la gestión de procesos con enfoque en las empresas agropecuarias de la provincia de Huaral. Con lo que en mención al objetivo de la investigación es determinar qué relación existe entre la comunicación organizacional y la gestión de procesos en las empresas agropecuarias de Huaral. En este caso la metodología que se empleo fue con enfoque cuantitativo de corte transversal con un diseño no experimental y de tipo descriptivo correlacional con método hipotético deductivo, por lo cual el instrumento empleado para esta investigación se basa con respecto al cuestionario. Para poder realizar la validación se utilizó el criterio de tres expertos con licencia en administración y el uso del alfa de conbrach. De acorde a esto se concluyó que la comunicación organizacional tiene relación con la mejora de la gestión de procesos en las empresas agropecuarias, Huaral 2022.

Palabras clave: Gestión, estrategias, comunicación

Abstract

This research is focused on being able to relate the proposed variables that are organizational communication and process management with a focus on agricultural enterprises in the province of Huaral. With what in mention of the objective of the research is to determine what relationship exists between organizational communication and process management in agricultural enterprises in Huaral. In this case, the methodology used was with a quantitative cross-sectional approach with a non-experimental design and descriptive correlational with hypothetical deductive method, therefore, the instrument used for this research is based on the questionnaire. In order to carry out the validation, the criteria of three experts with a license in administration were used del alfa de conbrach. Accordingly, it was concluded that organizational communication is related with the improvement of process management in agricultural companies, Huaral2022.

Keywords: Management, strategies, communication

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente la comunicación organizacional derivada como variable es una de las más factibles para las organizaciones, esta consta de mejorar el desarrollo mutuo que existe entre personas colaboradoras de la empresa y también entre departamentos que los ayuda a mantener una buena gestión.

Por lo general la empresa se ve afectada en muchas ocasiones cuando se trata de falta de comunicación, lo que conlleva a tener un mal ambiente laboral y a largo plazo debilita su funcionamiento por lo que no llega a tener la capacidad óptima de rendimiento, por lo que muchas de estas compañías optan por generar sus propias estrategias que les permita mantenerlo en constante crecimiento.

La comunicación organizacional es la interacción que se genera entre dos entes que les permite tener tanta información de manera que el emisor y el receptor se puedan entender mutuamente, cuando se lleva al ámbito organizacional es cuando aplican esta variable como un método estratégico que les permite mejorar tanto su ambiente laboral como la producción de información que se tiene que dar de un lugar a otro. Asimismo, Rodríguez y Vásquez (2019) explican que para una gestión correctamente indispensable se tiene que emplear esta estrategia en el rubro de la gestión organizacional dentro del ámbito entre departamentos y personas de la empresa.

Medina, Nogueira y Hernández, (2019) manifiestan que la gestión de procesos es la variable que se tiene de organizar un trabajo, donde el centro principal al que se quiere llegar es a los clientes potenciales, se busca que con esta variable funcione como estrategia que le permita tener una gestión de forma estructurada y que esta se pueda desarrollar. Por lo que tomando en cuenta que ambas variables se toman como método de estrategia es importante saber en qué momento se tiene que aplicar y de qué manera se va a implementar dentro de la gestión de la empresa.

Godoi, Ribeiro y Brönstrup (2007) exteriorizan que en el contexto internacional las empresas tanto grandes como medianas son las gestoras principales de ejemplo en implementar y desarrollar una buena comunicación interna dentro de su gestión de procesos dado que están al tanto de que el mensaje o la información que va de emisor a receptor tiene

que ser dirigida de la manera más directa posible para que en base a ellos se puedan aplicar funciones y estrategias adecuadas para mejorar el desempeño laboral de la empresa.

Sánchez (2010) expone que en el contexto nacional en el Perú muchas de estas empresas toman de ejemplo a las grandes organizaciones para poder hacer guía frente a las estrategias que implementaron en base a la información que se recolectó sobre el funcionamiento de la comunicación dentro de sus instalaciones y como con ello hacen frente al rubro al que se dedican para poder desempeñarse de una mejor manera.

En el contexto local en el sector agropecuario en Huaral es uno de los más solicitados en el país y con mayor movilidad de productos y servicios por lo que ejercer fundamentalmente la comunicación entre sus sectores es una estrategia esencial que gestionará con el proceso de toda la organización, permite mantener un mejor desenvolvimiento en el mercado y adaptarse a los nuevos cambios.

Es por ello que se plantea como **problema general** ¿Cuál es la relación de la comunicación organizacional y la gestión de procesos en las empresas agropecuarias – Huaral, 2022? y como problemas específicos se tienen como consecuentes: 1. ¿Cuál es la relación entre la comunicación asertiva y la planificación en las empresas agropecuarias – Huaral, 2022? 2. ¿Cuál es la relación de la comunicación corporativa y el control en las empresas agropecuarias – Huaral, 2022? 3. ¿Cuál es la relación entre la comunicación directa y las estrategias en las empresas agropecuarias – Huaral, 2022?

La justificación teórica de este proyecto, será el apoyo continúa sobre la investigación de esta problemática, quedará como consenso de información en el ámbito de empresas agropecuarias tanto nacional como contexto internacional para el desarrollo e implementación de la comunicación organizacional en relación a la gestión de procesos.

Cómo justificación práctica en este proyecto, contribuirá a dar soluciones y alternativas que les permitirá mantener una buena gestión de procesos en las empresas agropecuarias para que de esta manera puedan aplicarlo como

estrategias que en un futuro les ayudará a establecer tanto funciones como objetivos para mantener un desarrollo óptimo y continuo en el mercado agropecuario.

Para la justificación metodológica, el proyecto está presentado cómo un trabajo de investigación científico por lo que se ha establecido una problemática que se ha analizado por medio de un marco metodológico generando así objetivos e hipótesis que ha permitido brindar relación entre variables para poder establecer también dimensiones y subdimensiones como corresponde. El estudio realizado será con un enfoque cuantitativo donde se va a aplicar una correlacional que permitirá analizar la relación entre la comunicación organizacional y la gestión de procesos.

Para el **objetivo general** se ha determinado: Determinar la relación que existe entre la comunicación organizacional y la gestión de procesos en las empresas agropecuarias — Huaral, 2022; al mismo modo que los objetivos específicos: 1. Describir la relación entre la comunicación asertiva y la planificación en las empresas agropecuarias — Huaral, 2022. 2. Decretar la relación entre la comunicación corporativa y el control en las empresas agropecuarias — Huaral, 2022. 3. Determinar la relación entre la comunicación directa y las estrategias en las empresas agropecuarias — Huaral, 2022.

Se describe como **hipótesis general**: Existe relación entre la comunicación organizacional y la gestión de procesos en las empresas agropecuarias — Huaral, 2022. Y sobre las hipótesis específicas: 1. Existe relación entre la comunicación asertiva y la planificación en las empresas agropecuarias — Huaral, 2022. 2. Existe relación entre la comunicación corporativa y el control en las empresas agropecuarias — Huaral, 2022. 3. Existe relación entre la comunicación directa y las estrategias en las empresas agropecuarias — Huaral, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Para el desarrollo de este proyecto de investigación se ha tenido que concurrir en antecedentes internacionales como nacionales que brinden información referente a las variables de estudio propuestas: comunicación organizacional y gestión de procesos.

En **antecedentes internacionales** tenemos en primer lugar el artículo de Barrera (2021) donde hace mención acerca de la relación existente entre la comunicación interna con el clima organizacional en relación a una compañía de alimentos en Cartagena. Esta investigación tuvo un diseño no experimental transaccional de tipo correlacional y con un enfoque cuantitativo por lo que se le realizó encuestas a 284 trabajadores de la compañía para poder tener una medición sobre la relación existente de la comunicación interna de acuerdo al clima organizacional de la empresa. A partir de esto se pudo concluir que existe una relación significativa entre ambas variables dado que mantiene asociamiento entre sus dimensiones como involucramiento laboral, supervisión y condiciones laborales lo cual refleja que la organización cumple con el estándar adecuado para mantener un clima cómodo para sus colaboradores, esto genera un ambiente favorable que promueve aptas condiciones laborales y una buena realización de las funciones.

En segundo lugar, se hace mención al artículo de Ortega (2018) donde nos da a conocer la relación sobre la comunicación organizacional influyente en la sustentabilidad de las empresas de San Luis Potosí. Para esta investigación se ha realizado una metodología cuantitativa con un diseño de investigación no experimental, transversal, descriptivo — correlacional, por lo que se han tenido que aplicar encuestas a 119 trabajadores de la empresa que brindaran información mediante un análisis para saber la correlación de estas variables. A partir de ellos, los resultados arrojan que la comunicación como variable fundamental es de suma relevancia que se desarrolle para la sustentabilidad de las organizaciones ya que estos procesos comunicativos de manera interna y con un uso frecuente permite mantener flujos comunicativos que le dan una relación significativa a su desarrollo y desempeño de estas.

En tercer lugar, tenemos la investigación de Flores y Ninoska (2020) dónde realizan investigación sobre las bases teóricas y metodológicas existentes de la comunicación organizacional interna como parte de un plan para el fortalecimiento de la imagen de una empresa de servicios. El tipo de metodología que aplicaron fue el enfoque mixto de manera cuantitativa por lo que se entrevistó al gerente general de la empresa y también se realizaron encuestas de manera aleatoria a 65 personas ubicadas en el sector administrativo y operativo para poder obtener resultados sobre el diagnóstico actual de la comunicación interna de la compañía. Estos resultados generales dieron a conocer qué la empresa tiene una baja comunicación organizacional por lo que tienen que incrementar políticas de comunicación y generar más canales de información entre sectores de la empresa para mejorar el proceso comunicativo a los colaboradores.

En cuarto lugar, tenemos el trabajo de investigación de Pacheco (2020) dónde redacta acerca de la relación sobre la comunicación organizacional por medio de la convivencia de los docentes en una escuela de educación básica particular. Para ello el trabajo investigativo se realizó de tipo básico o teórica con un diseño transaccional aplicando lo que es el método de encuestas al ser un trabajo con un enfoque cuantitativo para poder obtener resultados sobre las variables establecidas. Se realizó en una población de 21 docentes por medio de estas encuestas lo que arrojó como resultados de que las variables tienen una relación regular por lo que no alcanza un nivel de expectativa de la escuela y establecen que ambas variables significativamente su relación es relevante dado que permite qué la influencia entre receptores y emisores por medio de la convivencia sea la más apta.

En quinto lugar, se hace mención el trabajo de investigación de Chávez (2021) haciendo mención sobre el proceso de gestión con relación a la eficiencia en una unidad de gestión educativa. Para ello se tuvo que aplicar un trabajo con enfoque cuantitativo y no experimental, con un diseño correlacional simpletransversal, por lo que el cuestionario ayudaría a recolectar información de una población de 43 colaboradores y mediante tablas y gráficos poder obtener resultados. Y se pudo concluir que si existe una relación muy incrementada de la gestión de procesos y la eficiencia de la gestión educativa por lo que solo se establecerían estrategias por determinados plazos para

mejorar esta gestión lo que hará que la empresa sea mucho más eficiente.

En **antecedentes nacionales** tenemos en primer lugar el artículo Lavado y Doris (2021) Sobre la relación entre el clima organizacional y la comunicación interna que existe en el personal administrativo para el servicio de administración de inmuebles de una municipalidad, La cual se aplicó un tipo de estudio básico con un diseño no experimental de manera transversal con un alcance correlacional. En dónde se obtuvo aplicando una encuesta a 50 colaboradores de la empresa un índice de existencia de un bajo nivel de clima organizacional dentro de la institución por lo que se aceptó la hipótesis del investigador demostrando que si existe una relación interna entre el clima organizacional y la comunicación interna de los trabajadores de la institución.

En segundo lugar, se obtuvo el artículo de Jara y Porras (2022) acerca de la cultura organizacional y la relación con la comunicación interna en una empresa pública de Lima, lo cual para poder determinar la relación entre estas variables se tuvo que aplicar un método hipotético deductivo y para su propósito uso el tipo descriptivo, correlacional con un diseño no experimental y enfoque cuantitativo dónde aplicando un cuestionario en la empresa se pudo recolectar información acerca de las variables que se mencionaron y sus respectivas dimensiones. La conclusión que se pudo obtener es que si existe una gran cantidad de funcionarios que tienen conocimientos acerca de la comunicación directa que se abarca en la empresa, por lo que las funciones están bien establecidas y se concluyó que la cultura organizacional si tiene relación con la comunicación interna en aquella empresa pública de Lima.

En tercer lugar, se procede con el artículo de Huamán y Lara (2021) dónde hacen mención a la relación que existe en el compromiso organizacional con respecto a la comunicación interna en los trabajadores de una empresa de producción de Lima Metropolitana, en dónde se aplicó un estudio de tipo básico con un diseño no experimental y de un modo cuantitativo por medio de escalas a un total de 170 colaboradores. Y por medio de esta información se concluye que existe un alto índice de compromiso en los trabajadores por lo que el manejo de la información interna se distribuye de manera correcta eso ejerce la

comunicación en un nivel promedio muy alto por lo que la relación es muy concreta.

En cuarto lugar, tenemos el artículo de Parrales (2020) dónde explica y analiza cual es la relación existente entre la gestión del cambio y la comunicación organizacional educativa en un colegio fiscal, se realizó una investigación de género correlacional con un diseño descriptivo y un alcance cuantitativo, donde aplicando la técnica de encuestas en 38 personas se obtuvo y se analizó las dimensiones de las variables mencionadas para determinar su relación y comprobar esa hipótesis. Los resultados arrojaron que existe una debilidad en la variable de comunicación organizacional y una resistencia al cambio por lo que se determina que existe una falta de estrategias y no hay aceptación de los colaboradores en la comunidad educativa por lo que no se ejerce una gestión de cambio.

En el quinto lugar se hace mención del artículo de Tasaico y Bellota (2021) dónde se hace mención acerca de la relación existente de la comunicación organizacional con respecto a la gestión del conocimiento que se tiene del covid-19 en las universidades de Lima Norte. Se aplicó una investigación tipo básica con un nivel explicativo y un diseño no experimental de corte correlacional causal, hipotético deductivo y con un enfoque cuantitativo donde se aplicó un cuestionario a 112 docentes de estas universidades para obtener información sobre la influencia de la comunicación organizacional. Por ello se obtuvieron los resultados de qué la influencia que genera la comunicación organizacional era de un modo alto por lo que mantenía una gestión de los procesos y el conocimiento qué tenían los docentes y que esto permite que se pueda contribuir a una mejora significativa de manera directa como indirecta.

En sexto lugar, se tiene el artículo de Miranda y Fransheska (2021) en dónde dan a conocer cuál es la relación existente en la satisfacción de los trabajadores con respecto a la comunicación organizacional en un banco de Chepén y para ello se aplicó una investigación de tipo no experimental y de corte transversal, también se realizó con un enfoque cuantitativo por lo que el instrumento utilizado fueron cuestionarios a una población finita de 25 trabajadores de la empresa. Fueron dos cuestionarios para las variables

respectivamente, dónde se consideraron las dimensiones de cada una de ellas y a partir de ahí se concluyó que existe una alta relación entre estas variables por lo que el desenvolvimiento de los trabajadores de la empresa se ejercía de manera correcta manteniendo una satisfacción en las funciones que cumplían.

En séptimo lugar, se hace mención del artículo de Diaz (2018) dónde da a conocer e informar sobre cuál es la relación existente entre la comunicación organizacional y las habilidades comunicativas de aquellos docentes de una institución educativa en los olivos. Por ello el tipo de investigación que se realizó fue con un enfoque cuantitativo de diseño no experimental y con nivel correlacional, para ello la técnica y el instrumento que se aplicó fue el cuestionario a una población de 30 docentes divididos en 15 varones y 15 mujeres para poder obtener información sobre las medidas de las habilidades envase a la encuesta. Mediante estos datos se pudo concluir que si existe una relación entre la comunicación organizacional de los docentes aplicados a las habilidades de cada uno de ellos para poder brindar la información de manera directa de emisor a receptor y que está se pueda comprender para tomar en consideración ajustes o soluciones a problemas en la institución.

En octavo lugar, tenemos a Guevara (2021) dónde hace mención desde la perspectiva de la comunicación interna, sobre cuál es la relación existente entre el clima de comunicación y el compromiso organizacional en los colaboradores dela empresa Epena. Esta investigación se realizó por medio de encuestas por lo que se determina qué es un método cuantitativo y una investigación descriptiva correlacional, este instrumento fue dirigido a un total de 164 empleados de la empresa para poder recolectar datos de distintos niveles con respecto a las diferentes perspectivas que se tenía sobre la comunicación y el compromiso de estas personas. Por ellos se pudo concluir que el papel del compromiso organizacional en base a una buena comunicación, son positivas, generando buenas prácticas climáticas que logran desempeñar un buen papel y mejorando el compromiso de los colaboradores en esta organización.

En noveno lugar, se tiene a Falla (2019) Brindando información analítica de la comunicación organizacional en MiBanco. Para ello para poder realizar

esta investigación se consideró un tipo de investigación descriptiva para enumerar las características de la variable, con un diseño no experimental y con un enfoque cuantitativo dónde se aplicó encuestas a 25 trabajadores de la empresa con preguntas cerradas. Es por ello que se pudo concluir que el 56% de los trabajadores está de acuerdo con las actividades que se desarrollan de la comunicación organizacional hacia la empresa, por lo que se ejercerá más medios de comunicación que les permitirá a los distintos departamentos de la organización poder intercambiar opiniones con canales formales y también que puedan tener una mejor percepción del manejo de la información.

Con respecto al enfoque teórico de la variable comunicación organizacional a comparación de la comunicación normal, es aquella encargada de la configuración de los procesos de manera interna de las empresas en la que se transmite la información por medio de mensajes tanto entre colaboradores clientes y subordinados que están en la empresa para poder optimizar mucha mejor las funciones.

Para Paz (2012) indica la comunicación organizacional es el medio en el que tanto receptor como emisor puedan brindar información directa dentro de una organización lo cual genera relación entre todos los colaboradores de la empresa tratándose de una variable relevante que tienen que aplicarlo para que la información o el mensaje que se esté brindando llegué de un sector a otro de la manera más clara y que el proceso de la empresa siga en un óptimo funcionamiento.

Castro (2014) menciona que la comunicación organizacional es una técnica de expresión oral que permite a las empresas reducir la complejidad de entendimiento entre dos o más personas o dos o más entidades dónde hace uso eficiente del tiempo y mejor el trabajo en equipo por lo que también se puede tomar como una autoevaluación a que se puedan establecer estrategias por periodos de tiempo donde la empresa genere una práctica que les permita tener una información concisa de lo que sucede en su entorno

Por último, el enfoque teórico establecido de la segunda variable que es gestión de procesos como su mismo nombre lo dice es un proceso por el cual se enfoca el trabajo de distintas maneras o ámbitos en el que se toma en

consideración toda la cadena de valor de la empresa interna y externa por lo que planifica, organiza y distribuye todo tipo de información para mejorar el desempeño y la optimización de todos sus procesos.

Asimismo, Carrasco (2005) refiere que la gestión de procesos es el medio dónde se va a analizar visualizar y comprender las distintas etapas que hay dentro de una organización por lo que también permite planificar organizar dirigir y controlar todos sus procesos de la manera óptima y desarrollable posible.

Con respecto a las dimensiones de la variable comunicación organizacional donde se tiene la primera que es la comunicación asertiva donde Cueva, Hernández y Regalado (2021) mencionan que por medio de esta variable se permite mantener una conversación atenué en la que se dialoga con respeto y calma para que de esta manera las personas se puedan expresar de la mejor manera sin herir otros sentimientos.

Por otro lado, la segunda dimensión establecida que es la comunicación corporativa donde Aced (2018) explica que es aquella que reúne a todos los personajes que existen dentro de una empresa como fuera, en este caso maneja la comunicación tanto de los proveedores con los accionistas y que de esta manera se pueda tener un gran alcance con la comunicación hacia el cliente y se considera a las diferentes audiencias para mantener una relación corporativa más estable.

De la misma manera la tercera dimensión que este establecida como comunicación directa en donde Paredes y Morillo (2016) definen que la comunicación directa lo que se quiere dar a alcanzar es que las cosas se digan de la manera más clara posible, de esta manera, la información del emisor al receptor recorre por medio de una comprensión, es por ello que el mensaje se entiende a la perfección y se explica cómo tiene que ser para que de esta manera se pueden evitar problemas dentro de la empresa y en base a eso se pueda tomar una decisión.

Con respecto a las dimensiones establecidas para la variable de gestión de procesos tenemos en primer lugar a la planificación donde Juran (1990) menciona que en referencia a esta variable es un proceso sistemático que

identifica las necesidades para que se puedan confrontar más adelante en base a un marco estratégico que se determinará con principios funcionales.

Por ello también se hace mención de la segunda variable que es el control en donde Cordovés (2019) sustenta que con el control se puede ver exactamente el cumplimiento de los objetivos que la empresa se ha planteado durante ciertos periodos de tiempo de esta manera también se pueda observar los distintos sectores y que el funcionamiento de esta sede de la mejor manera.

Por último, tenemos la tercera dimensión que son las estrategias donde Palacios (2015) hace mención de que con las estrategias sea la empresa o la organización ellos podrán crear un valor y sabrán de qué manera lo van a ejecutar, esto es en base a los objetivos que la empresa se ha planificado durante periodos para que se puedan brindar con respecto a desarrollarse más en el rubro al que se dedican.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

La investigación realizada es de tipo aplicada la misma que se fundamenta en el libro de metodología de investigación de Hernández, R., Fernández, D. y Baptista, P. (2014) quienes fundamentan que la investigación aplicada tiene como objetivo principal determinar y resolver problemas enfocándose en una consolidación del conocimiento para enriquecer el desarrollo científico.

La presente investigación tiene un diseño no experimental de corte transversal cómo lo fundamentan Hernández, R., Fernández, D. y Baptista, P. (2014) dónde explican que el diseño no experimental es un estudio que no altera las variables pero que están netamente aplicadas para examinar fenómenos que suceden en torno a su investigación.

La investigación es transversal lo que se menciona en el libro de metodología de Hernández, R (2014) dónde fundamentan que la investigación transversal o transaccional es aquella que recopila datos en base a unas variables que estén dentro de una población o subconjunto definido, dentro de un periodo de tiempo determinado.

Esta investigación mantiene un **enfoque cuantitativo** como se explica en el libro de metodología de investigación de Hernández, R., Fernández, D. y Baptista, P. (2014) donde mencionan que el enfoque cuantitativo se encarga de la recolección de datos por medio de estadísticas numéricas con el único fin de poder comprobar una hipótesis o teoría establecida.

El nivel de esta investigación es **descriptivo correlacional** lo que también hacen mención en el libro de metodología de la investigación por el autor Bernal, C. (2010) donde explica que el nivel descriptivo correlacional tiene como objetivo poder descubrir nuevos significados, hechos de una investigación y también analizar cuál es la relación existente entre dos variables para poder explicar los resultados de estos.

Método de investigación

El método empleado de investigación para esta investigación es hipotético — deductivo tal cual lo mencionan en el libro de metodología de la investigación de Bernal, C. (2010), donde menciona que este método de investigación plantea premisas como si se fuera a tratar de una hipótesis por lo que se intenta buscar refutar la idea y que de esta manera se puedan realizar las conclusiones en base a los hechos observados.

3.2 Variables y operacionalización

Variable 1: Comunicación organizacional

Montoya (2018) explica que, la comunicación es una variable integral sumamente relevante con el fin de cumplir diversos propósitos en los ámbitos empresariales para que se puedan establecer medios por distintos tipos que les Permitirá mantener una comunicación estructural, organizativa y que le permita a los colaboradores mantener una relación comunicativa.

Variable 2: Gestión de procesos

Medina, Nogueira, Hernández y Comas (2019) definen que, la gestión de procesos es un enfoque hacia el trabajo dónde se centra en la mejora continua de las actividades y funciones de la organización que le permite mantener un alineamiento estratégico aplicando análisis en toda su estructura para contribuir con la mejora continua y el desarrollo óptimo.

3.3 Población, muestra y muestreo

Pena y Fernández (2019) explican que, la población es el engrosamiento o conjunto de elementos con las mismas características en un mismo espacio que se requiere investigar de una parte para realizar un estudio.

El campo de estudio de la investigación será realizado en Huaral a los trabajadores del sector agropecuario y se tomará como referencia a 30 trabajadores.

Criterios de inclusión

- No se aplican criterios de inclusión al ser la población pequeña.

Criterios de exclusión

- No se aplican criterios de exclusión al ser la población pequeña.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica empleada para esta investigación será realizada por medio de encuestas para la recopilación de datos que tendrán el propósito de recolectar información de las personas para poder establecer si existe la relación entre las variables de comunicación organizacional y la gestión de procesos.

Hernández (2014) indica que un cúmulo de reactivos como datos o análisis establecidos que se desarrollan de acuerdo a una variable son de suma importancia dado que contribuyen a la solución de una interrogante que guarda la relación con la problemática establecida. Por ello la técnica empleada para esta investigación será la técnica de la encuesta que estará conformada por un conjunto de preguntas que permitirá recolectar información y datos de los trabajadores de las empresas agropecuarias de manera aleatoria que en base a ellos se puede establecer un análisis conciso de las variables.

3.5 Validez

Para poder medir la fiabilidad de los cuestionarios se tendrá que evaluar por medio del Alfa de Cronbach que lo brindará el software que se va a utilizar.

3.6 Procedimientos

Para ello primero se tuvo que identificar el problema en un sector, en este caso el sector agropecuario con respecto a la falta de comunicación organizacional, después se hizo una revisión de fuentes bibliográficas que nos ayudó con el contenido, se hizo un arreglo del material, se estableció el marco teórico y se elaboró la matriz de operacionalización de las variables que permitió crear el instrumento de medición.

3.7 Métodos de análisis de datos

El análisis ya establecido se ayudará en función del software SPSS y también como herramienta de apoyo el Excel, lo cual permitirá tener una mayor interpretación de los datos que se obtuvieron en las encuestas y permitirá poder tener una medida de los niveles de las variables para contrastar la hipótesis establecida.

3.8 Aspectos éticos

El presente trabajo cumple con toda la normatividad establecida en base a los principios éticos que se requieren para desarrollarlo y cumple con los alineamientos adecuados brindados por la universidad con el fin de mostrar los resultados del estudio propuesto.

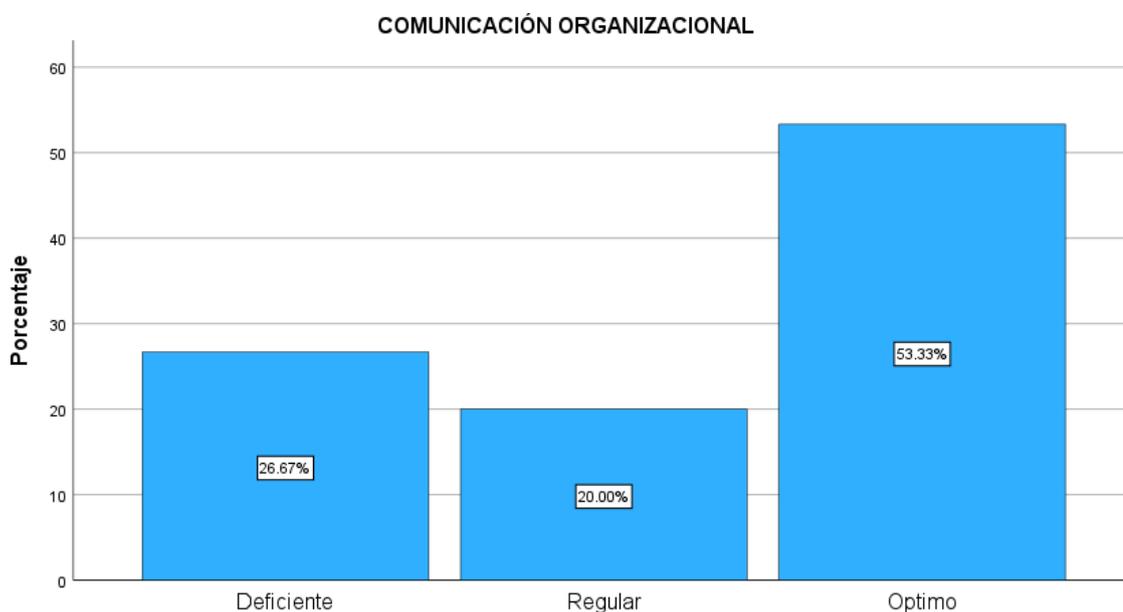
IV. RESULTADOS

4.1 Estadística Descriptiva

Tabla 1
Niveles para la variable Comunicación organizacional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	8	26.7	26.7	26.7
	Regular	6	20.0	20.0	46.7
	Óptimo	16	53.3	53.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Figura 1
Porcentaje de niveles para la variable Comunicación organizacional



De los resultados de la tabla 1 y figura 1 se observa que el 53.33% de los trabajadores de empresas agropecuarias de Huaral, consideran que la comunicación organizacional se encuentra en un nivel óptimo, mientras que el otro 26,67% se percibe en un nivel deficiente, y un 20 %

a nivel regular.

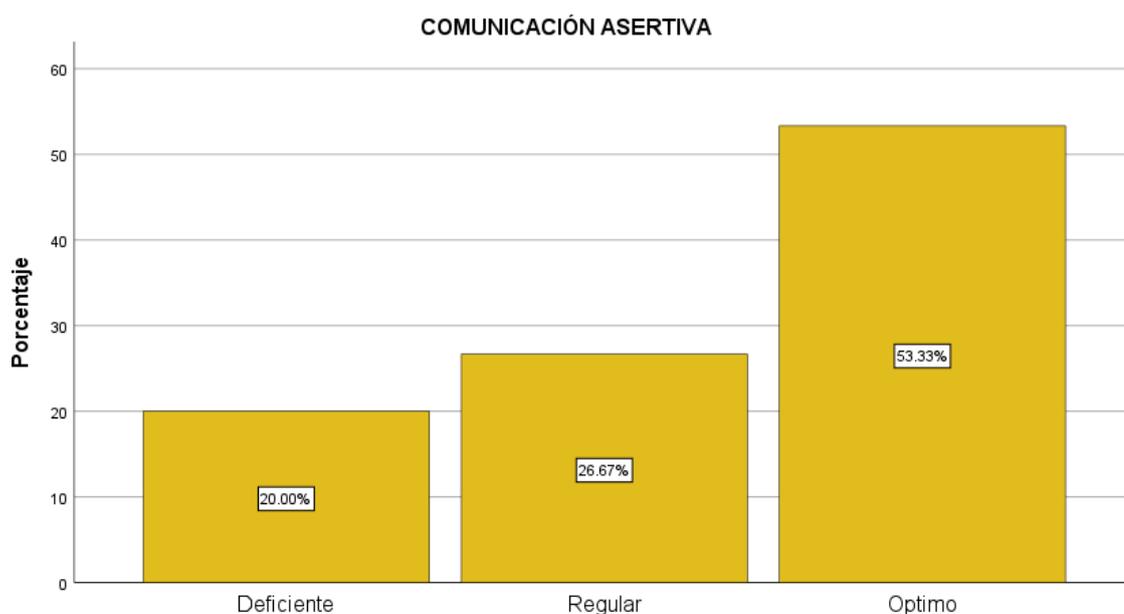
Tabla 2

Niveles para la dimensión Comunicación asertiva

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	6	20.0	20.0	20.0
	Regular	8	26.7	26.7	46.7
	Optimo	16	53.3	53.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Figura 2

Porcentaje de niveles para la dimensión Comunicación asertiva



De los resultados de la tabla 2 y figura 2 se observa que el 53.33% de los trabajadores de empresas agropecuarias de Huaral, consideran que la comunicación asertiva se encuentra en un nivel óptimo, mientras que el otro 26,67% se percibe en un nivel regular, y un 20% a nivel deficiente.

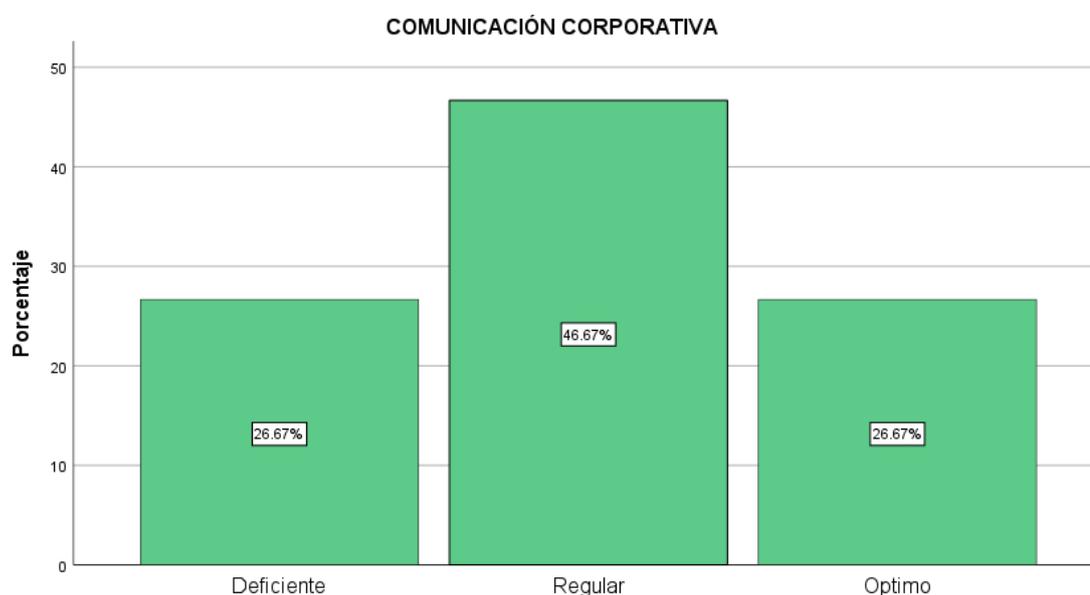
Tabla 3

Niveles para la dimensión Comunicación corporativa

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	8	26.7	26.7	26.7
	Regular	14	46.7	46.7	73.3
	Optimo	8	26.7	26.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Figura 3

Porcentaje de niveles para la dimensión Comunicación corporativa



De los resultados de la tabla 3 y figura 3 se observa que el 46.67% de los trabajadores de empresas agropecuarias de Huaral, consideran que la comunicación corporativa se encuentra en un nivel regular, mientras que un 26,67% se percibe en un nivel óptimo, y un 26,67% a un nivel deficiente.

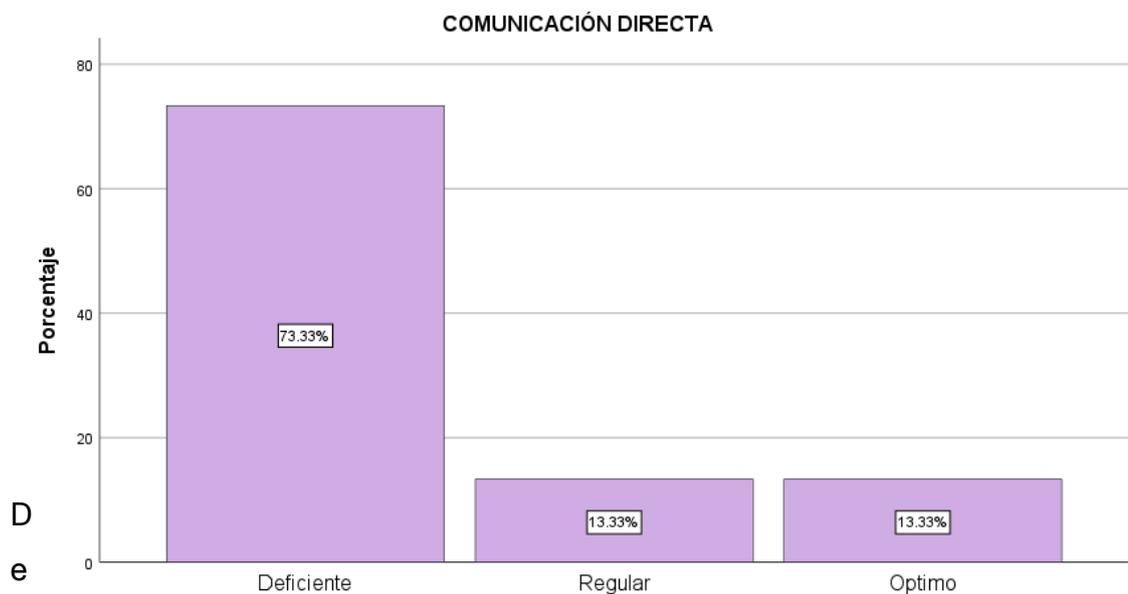
Tabla 4

Niveles para la dimensión Comunicación directa

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	22	73.3	73.3	73.3
	Regular	4	13.3	13.3	86.7
	Optimo	4	13.3	13.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Figura 4

Porcentaje de niveles para la dimensión Comunicación directa



I

os resultados de la tabla 4 y figura 4 se observa que el 73.33% de los trabajadores de empresas agropecuarias de Huaral, consideran que la comunicación directa se encuentra en un nivel deficiente, mientras que un 13.33% se percibe en un nivel óptimo, y un 13.33% a un nivel regular.

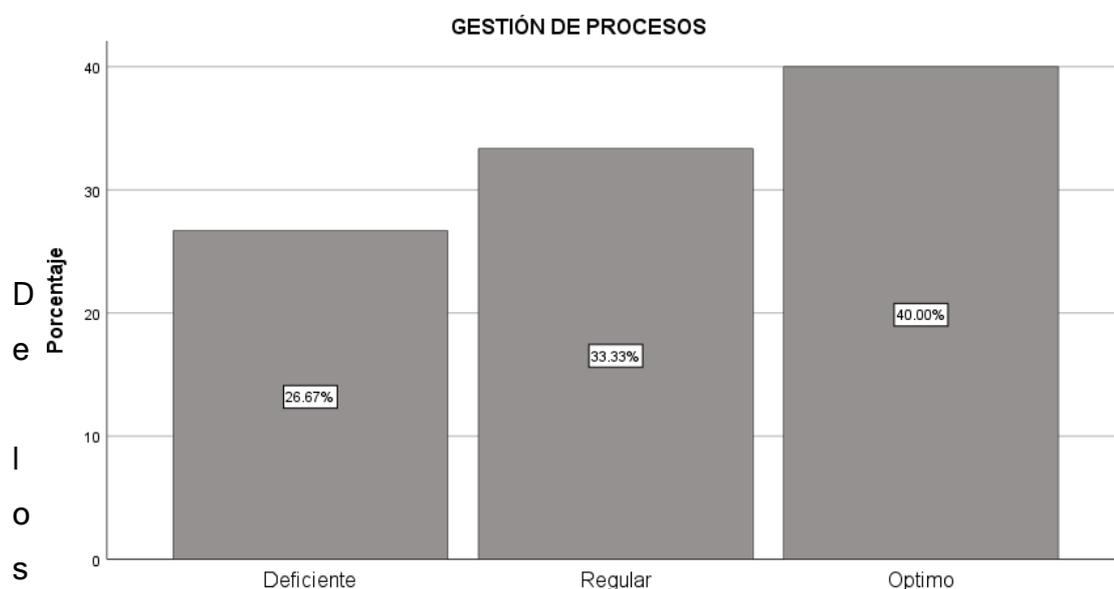
Tabla 5

Niveles para la variable Gestión de procesos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1	8	26.7	26.7	26.7
	2	10	33.3	33.3	60.0
	3	12	40.0	40.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Figura 5

Porcentaje de niveles para la variable Gestión de procesos



resultados de la tabla 5 y figura 5 se observa que el 40% de los trabajadores de empresas agropecuarias de Huaral, consideran que la gestión de procesos se encuentra en un nivel óptimo, mientras que un 33.33% se percibe en un nivel regular, y un 26,67% a un nivel deficiente.

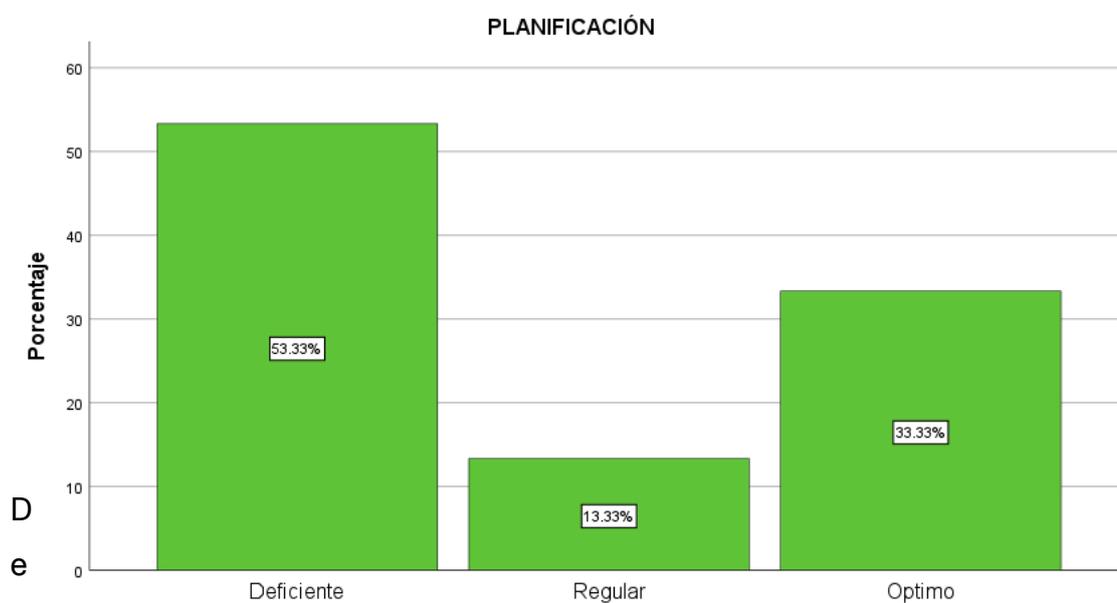
Tabla 6

Niveles para la dimensión Planificación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1	16	53.3	53.3	53.3
	2	4	13.3	13.3	66.7
	3	10	33.3	33.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Figura 6

Porcentaje de niveles para la dimensión Planificación



Los resultados de la tabla 6 y figura 6 se observa que el 53,33% de los trabajadores de empresas agropecuarias de Huaral, consideran que la planificación se encuentra en un nivel deficiente, mientras que un 33,33% se percibe en un nivel óptimo, y un 13,33% a un nivel regular.

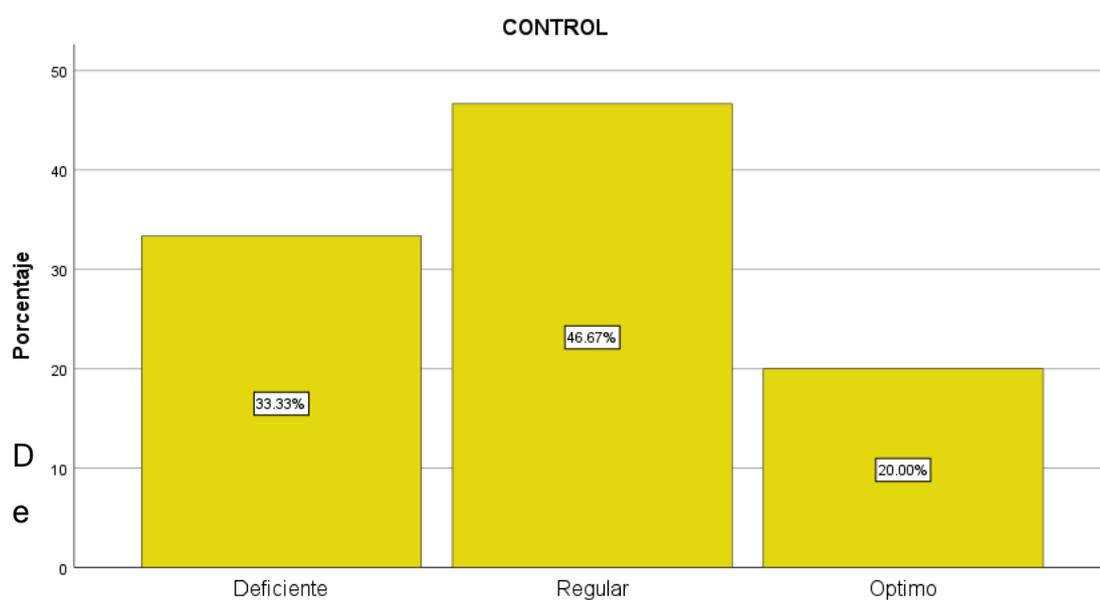
Tabla 7

Niveles para la dimensión Control

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1	10	33.3	33.3	33.3
	2	14	46.7	46.7	80.0
	3	6	20.0	20.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Figura 7

Porcentaje de niveles para la dimensión Control



Los resultados de la tabla 7 y figura 7 se observa que el 46,67% de los trabajadores de empresas agropecuarias de Huaral, consideran que el control se encuentra en un nivel regular, mientras que un 33.33% se percibe en un nivel deficiente, y un 20% a un nivel óptimo.

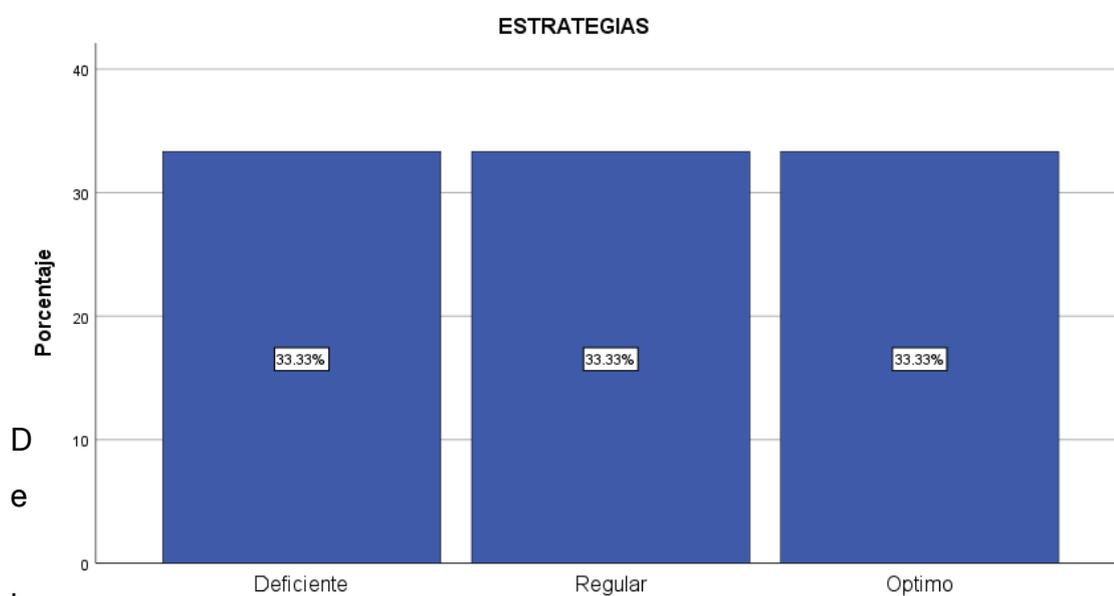
Tabla 8

Niveles para la dimensión Estrategias

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1	10	33.3	33.3	33.3
	2	10	33.3	33.3	66.7
	3	10	33.3	33.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Figura 8

Porcentaje de niveles para la dimensión Estrategias



Los resultados de la tabla 8 y figura 8 se observa que el 33,33% de los trabajadores de empresas agropecuarias de Huaral, consideran que la estrategia se encuentra en un nivel regular, mientras que un 33,33% se percibe en un nivel deficiente, y un 33,33% a un nivel óptimo.

4.2 Estadística Inferencia

IPrueba de Normalidad

Shapiro - Wilk	Kolmogorov – Smirnov
n<=50	n>50

Plantear la Hipótesis

Ho: Los datos tienen una distribución normal

Ha: Los datos no tienen una distribución normal

Nivel de confianza

Confianza : 95%

Significancia (alfa (α)) 5%

Criterio de decisión

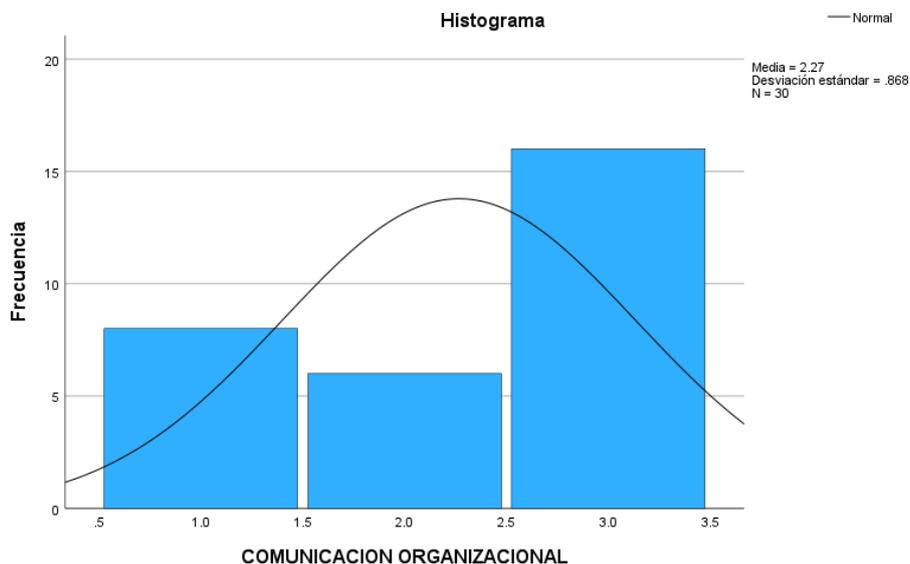
Si $p < 0.05$ rechazamos Ho y acepto la Ha

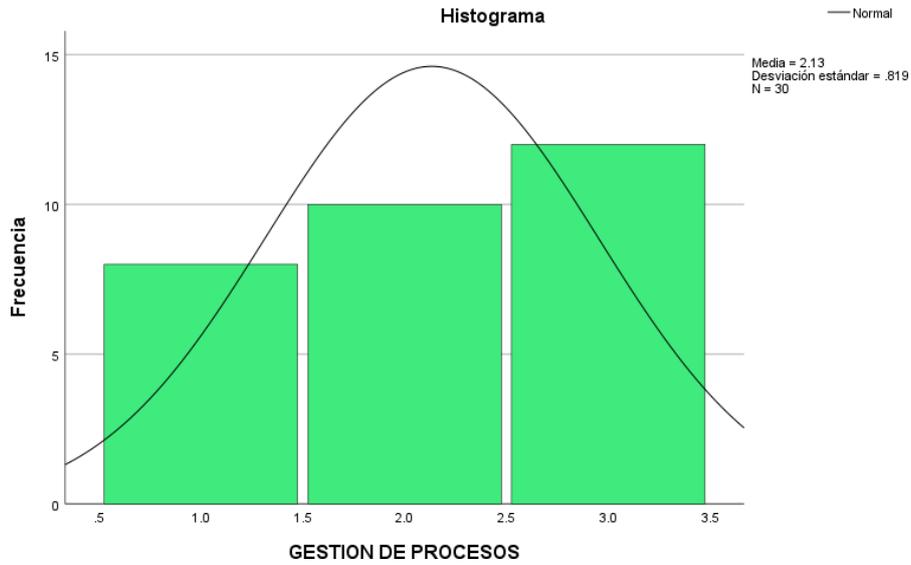
Si $p > 0.05$ aceptamos la Ho y rechazamos la H1

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
COMUNICACIONORGANIZACIONAL	.334	30	<.001	.726	30	<.001
GESTIONDEPROCESOS	.255	30	<.001	.790	30	<.001

a. Corrección de significación de Lilliefors





De acuerdo a los resultados de Kolmogorov — Smirnov se observa que $p=0.001 < 0.05$; para la variable Comunicación Organizacional y $p=0.001 < 0.05$ para la variable Gestión de Procesos. En ese sentido, los datos que provienen del tamaño de la muestra no tienen una distribución normal. Por tal motivo, se rechaza la hipótesis H_0 y se utilizará los estadísticos no paramétricos.

5.1 Correlaciones no paramétrica

Hipótesis General

H0: No Existe correlación entre la variable Comunicación organizacional y Gestión de procesos en las empresas agropecuarias – Huaral 2022.

H1: Existe correlación entre la variable Comunicación organizacional y Gestión de procesos en las empresas agropecuarias – Huaral 2022.

Criterio de decisión

Si $p < 0.05$ se rechaza la Hipótesis nula (H0).

Si $p > 0.05$ se acepta la Hipótesis nula (H0); y se rechaza la hipótesis alterna (H1).

Correlaciones

		COMUNICACION ORGANIZACIONAL	GESTION DE PROCESOS
COMUNICACION ORGANIZACIONAL	Correlación de Pearson	1	.627**
	Sig. (bilateral)		<.001
	N	30	30
GESTION DE PROCESOS	Correlación de Pearson	.627**	1
	Sig. (bilateral)	<.001	
	N	30	30

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

De acuerdo al coeficiente de correlación (0.627) es positiva moderada y además es significativa (Sig = 0.001 < alfa = 0.05). Concluyo que mis variables tienen correlación y por lo tanto se rechaza la Hipótesis nula (H0) y se acepta la Hipótesis alterna (H1).

V. DISCUSIÓN

Correspondiendo a los resultados obtenidos y las definiciones de distintos autores haciendo mención sobre las variables y su relación tomada, se ha podido obtener información sobre la hipótesis general de la investigación donde se basaba en que si Existe una relación significativa entre la gestión de procesos y la comunicación organizacional en las empresas agropecuarias, 2022 y sobre esto se pudo definir con resultados de que al obtener el coeficiente de correlación en un 0.666 se considera positiva ponderada y además se obtuvo un nivel de significancia de 0.001 lo que permite concluir que las variables si mantienen una correlación lo que hace que la hipótesis nula se rechace y se acepte la hipótesis altera H1.

Un caso similar al de Guevara donde se buscó la relación existente entre en clima organizacional y el compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa Epena y que se obtuvo por medio de encuestas y con una investigación descriptiva correlacional que los colaboradores si tenían ese compromiso dado que existía buena comunicación, de esta manera se emplearían estrategias para que estos puedan generar buenas practicas climáticas entre los sectores de la empresa y el desarrollo de la organización sea más óptima en un ambiente agradable.

Ante ello ya mencionado se puede analizar como la comunicación organizacional va de la mano junto con la gestión de procesos en las empresas agropecuarias dado que estas al implementar estrategias para que los colaboradores tengan una mejor noción de las actividades y el movimiento de información entre los emisores y receptores sea la más adaptada a la mejora de sus empresas.

Para la hipótesis 1 como resultados se figura que la comunicación asertiva se genera de manera óptima en un 53.33% tal caso para la dimensión de la planificación y su desarrollo óptimo con un total de 33.33% dónde podemos aclarar que si existe una relación entre la comunicación asertiva en base a la planificación que se dan en las empresas para que de esta manera se pueda implementar una serie de estrategias que le permitan seguir manteniendo relación y que la función sea con un nivel óptimo.

Tal caso se ejerce del artículo que escribió Parrales (2022) dónde en un colegio fiscal realizó una investigación acerca de la relación que existe entre la comunicación organizacional y la gestión del cambio en los trabajadores que en total fueron 38 personas dónde se estableció que si había relación pero que falta determinar estrategias para que de esta manera se pueda ser mucho mejor en la comunidad educativa dado que se quiere mejorar la gestión del cambio.

Para la hipótesis 2 se puede apreciar que para la dimensión comunicación corporativa se obtuvo un porcentaje óptimo de 26.67% tal cual para el caso de la dimensión de control un porcentaje óptimo de 20% dónde en ambas variables se puede ver que el porcentaje es regulado en base a la opinión de los trabajadores de las empresas agropecuarias por lo que se concluye que tanto para ejercer la comunicación corporativa se tiene que realizar una mejor planificación dado que gracias a este en desarrollo del Canal entre el emisor y el receptor dónde recorre la información Sería más óptima y permitiría mantener una buena gestión

Tal es el caso que se menciona en el artículo de Ortega (2018) donde se realizó un análisis sobre la relación que existe entre la comunicación organizacional y cómo está es influyente en las empresas de San Luis Potosí dónde después de encuestar a 119 trabajadores se dio que para la sustentabilidad de la comunicación organizacional los procesos tendrían que tener una mejora continua de manera interna con respecto a los flujos comunicativos para que esta relación expanda su desarrollo para toda la organización.

Para la hipótesis 3 relacionando la comunicación directa con la dimensión de estrategias podemos ver que para la primera variable se obtuvo un 13.33% de porcentaje óptimo que se da como nivel en la empresa y para la variable estrategias se obtiene un balance óptimo de 33.33% de porcentaje no que conlleva a explicar Qué es la comunicación directa mantiene una relación con la dimensión de estrategias pero que para ello se tiene que emplear un avance de comunicación entre los distintos sectores de la empresa lo que permitirá que la información recorra de un punto a otro de manera eficiente y se haga uso de

la segunda variable que le permitirá entender Cómo aplicar esta información para la empresa.

Tal es el caso que muestra en el artículo de Jara y porras (2022) dónde se realizó una investigación acerca de la relación de la cultura organizacional con la relación de la comunicación interna que se daba en una empresa pública de Lima con un método hipotético deductivo y encuestas a los funcionarios de la empresa se pudo deducir que la gran mayoría de funcionarios tenían conocimientos acerca de la comunicación directa y que así la empresa tenía que establecer ciertas estrategias para que esta pueda tener mucha mayor relevancia al relacionarla con la cultura organizacional y que de esta manera el crecimiento sea óptimo.

VI. CONCLUSIONES

Primera

Se pudo concluir que la variable gestión de procesos con la comunicación organizacional si tienen una relación influyente para el desarrollo de la empresa dado que estos dos actúan de manera relevante cumpliendo funciones que permiten el traspaso de información y la toma de decisiones óptimas para mejorar tanto los sectores de la empresa como las ventas del producto o servicio que se está ofreciendo.

Segunda

Se pudo apreciar que si existe relación entre la comunicación asertiva y la dimensión de planificación en las empresas agropecuarias obteniendo niveles óptimos en la comunicación de los colaboradores y con La Iniciativa de poder ejercer mucho mejor una buena planificación que permita de manera jerárquica que está se pueda brindar en todos los sectores para mantener un clima laboral óptimo.

Tercera

Se pudo dar a conocer que existe relación entre la comunicación corporativa y el control pero que al igual se tiene que dar ejercicio de desarrollo entre estas variables para que del porcentaje regular se pueda obtener resultados más óptimos y eficientes.

Cuarta

Podemos concluir que también existe una mínima relación directa entre las variables de comunicación directa y la dimensión de estrategias dado que en esta situación se emplea mucho más la segunda variable lo que permite que se puedan emplear en más lugares o sectores de la empresa para que la comunicación directa con respecto a la información del emisor al receptor se pueda dar de manera óptima y que a partir de ellos se puede emplear lo que es la toma de decisiones para mejorar el rumbo de la empresa.

VII. RECOMENDACIONES

Primera

Logrando encontrar la relación entre las variables de comunicación organizacional y la gestión de procesos se pudo definir que estas variables trabajan de una manera relevante dentro de las empresas agropecuarias que les permite mantener un buen nivel de comunicación. Al momento de hacer mención a la información de los datos de la empresa de manera jerárquica que mediante un proceso se toma en base a las decisiones planteadas a futuro cumpliendo así con los objetivos de la empresa.

Segunda

Se logró encontrar la relación existente entre la comunicación asertiva y la planificación que se desarrolla en las empresas agropecuarias lo que se puede deducir es que hay una variable que permite a la otra mejorar su desarrollo en la empresa para poder generar lo que es un buen ambiente laboral esto motiva a los colaboradores a que estos puedan tener una comunicación más directa con los subordinados y que se puedan reducir problemas dentro de la organización.

Tercera

Logrando encontrar la relación entre la comunicación corporativa y la variable control se identificó que el nivel de deficiencia se genera por la mala distribución de la jerarquía en la empresa lo que ya se ha planificado para que esta pueda tomar en base a un organigrama una jerarquía vertical y que de esta manera la distribución de la comunicación corporativa se ve de una manera más óptima.

Cuarta

Logrando encontrar la relación entre la comunicación directa y las estrategias que las empresas agropecuarias plantean dentro de sus sectores se pudo ver que el nivel de porcentaje óptimo está en desarrollo constante lo que haría que la empresa tomara o ejerciera la toma de decisiones para que se pueda dar solución a como de esta manera se puede emplear mucho mejor la comunicación directa en base a la solución de problemas tanto personales como corporativos de los trabajadores de estas empresas.

REFERENCIAS

- Barrera Demares, E. (2021). Comunicación interna y su relación con el clima organizacional en una compañía de alimentos en Cartagena de Indias. https://Na04.Alma.Exlibrisgroup.Com/View/Delivery/57UTB_INST/1217066910005731.
- Chávez Vargas, L. F. (2022). Gestión de procesos y su relación con la eficiencia en la Unidad de Gestión Educativa Local Virú, 2021. Repositorio Institucional - UCV ; Universidad César Vallejo. Recuperado de <https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edsbas&AN=edsbas.CD34C90B&lang=es&site=eds-live>
- Cassano Tasaico, S. B. (2022). Comunicación organizacional en la gestión del conocimiento en contexto de la COVID-19 en universidades de Lima Norte, 2021. Repositorio Institucional - UCV ; Universidad César Vallejo. Recuperado de <https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edsbas&AN=edsbas.3E780C15&lang=es&site=eds-live>
- Castro, A. de. (2014). Comunicación organizacional: técnicas y estrategias. Universidad del Norte. Recuperado de <https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=nlebk&AN=813082&lang=es&site=eds-live>
- Corral García, J. G. (2018). Relación entre comunicación organizacional y sustentabilidad en empresas de San Luis Potosí. Recuperado de <https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edsbas&AN=edsbas.F50A4E6A&lang=es&site=eds-live>
- Díaz Juape, 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. Universidad Nacional de San Martín - Tarapoto ; Repositorio de Tesis - UNSM - T. Recuperado de <https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edsbas&AN=edsbas.705681D0&lang=es&site=eds-live>.

Domenech Flores, S. N. (2020). Bases teóricas y metodológicas de la comunicación organizacional interna. Propuesta de un plan de comunicación para el fortalecimiento de la imagen corporativa de una empresa de servicio situada en la ciudad de Guayaquil. Recuperado de <https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edsbas&AN=edsbas.132D99D9&lang=es&site=eds-live>

Ferguson, M. A. (2018). Building theory in public relations: Interorganizational relationships as a public relations paradigm. Journal of public relations research, 30(4), 164-178. Recuperado de <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/1062726X.2018.1514810>

Godoi, Elena, & Ribeiro, Anely, & Brönstrup, Celsi (2007). Comunicación, lenguaje y comunicación organizacional. Signo y Pensamiento, XXVI(51),26-37.[fecha de Consulta 22 de Junio de 2022]. ISSN: 0120-4823. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=86005104>

Guevara Huamán, M. C. (2021). Desde la perspectiva de la comunicación interna: Relación entre el clima de comunicación y compromiso organizacional en el personal de Grupo Epena S.A.C. Repositorio de Tesis - UNMSM ; Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Recupero de <https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edsbas&AN=edsbas.90EA91FA&lang=es&site=eds-live>

Jara Barnett, D. A., & Porras Alama, S. C. (2022). La cultura organizacional y su relación con la comunicación interna en una empresa pública de Lima, 2022. Repositorio Institucional - UCV ; Universidad César Vallejo. Recuperado de

<https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edsbas&AN=edsbas.761AD466&lang=es&site=eds-live>

Miranda Vilchez, F. N. (2022). Comunicación organizacional y su relación con la satisfacción de los trabajadores de Caja Piura Agencia Chepén- 2021. Repositorio Institucional - UCV ; Universidad César Vallejo. Recuperado de

<https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edsbas&AN=edsbas.8327C8BA&lang=es&site=eds-live>

Orellana Méndez, G., Bossio Suárez, S. G., & Carhuallanqui Carhuamaca, J. R. (2013). Comunicación Organizacional en la Facultad de Ciencias de la Comunicación de la Universidad Nacional del Centro del Perú. Recuperado de

<https://repositorio.uncp.edu.pe/handle/20.500.12894/1179>

Pacheco Alvarado, M. F. (2020). Comunicación organizacional y convivencia docente en la escuela de Educación Básica Particular “Galo Plaza Lasso”, Ecuador, 2020. Repositorio Institucional - UCV ; Universidad César Vallejo. Recuperado de

<https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edsbas&AN=edsbas.E756CF01&lang=es&site=eds-live>

Parrales Freire, B. del R. (2022). Comunicación organizacional educativa y gestión del cambio en el Colegio Fiscal 'Clemente Yerovi" Guayaquil, Guayas, 2020. Repositorio Institucional - UCV ; Universidad César Vallejo. Recuperado de

<https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edsbas&AN=edsbas.6617CA78&lang=es&site=eds-live>

Ramos Maçães, M. A., & Román-Portas, M. (2022). The effects of organizational communication, leadership, and employee commitment in organizational change in the hospitality sector. *Communication & Society*, 35(2), 89–106. <https://doi.org/10.15581/003.35.2.89-106>

Robles, M. D. J. M. (2018). Comunicación organizacional: revisión de su concepto y prácticas de algunos autores mexicanos. Razón y palabra, (100), 778-795. Recuperado de

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6469935>

Ruiz Lavado, D. F. (2022). Relación entre la comunicación interna y el clima organizacional en el personal administrativo del Servicio de Administración de Inmuebles Municipales de Trujillo - SAIMT, Trujillo — 2021. Repositorio Institucional - UCV; Universidad César Vallejo. Recuperado

de <https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edsbas&AN=edsbas.87861A76&lang=es&site=eds-live>.

Sánchez, A. N. W. (2010). Evolución social de las relaciones públicas en el Perú. Contexto académico y profesional de la comunicación organizacional. Revista ICONO 14. Revista científica de Comunicación y Tecnologías emergentes, 8(2), 243-263. <https://doi.org/10.7195/ri14.v8i2.256>

Van Ruler, B. (2018). Communication theory: An underrated pillar on which strategic communication rests. International Journal of Strategic Communication, 12(4), 367-381. Recuperado de <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/1553118X.2018.1452240>

ANEXOS

ANEXO 1 MATRIZ DE OPERACIONALIZACION VARIABLE COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
Comunicación organizacional	Para Paz (2012); indica la comunicación organizacional es el medio en el que tanto receptor como emisor puedan brindar información directa dentro de una organización lo cual genera relación entre todos los colaboradores de la empresa tratándose de una variable relevante que tienen que aplicarlo para que la información o el mensaje que se esté brindando llegué de un sector a otro de la manera más clara y que el proceso de la empresa siga en un óptimo funcionamiento.	Para analizar específicamente la variable de comunicación organizacional se tomará las siguientes dimensiones -Comunicación asertiva -Comunicación corporativa -Comunicación directa	Comunicación asertiva Comunicación corporativa Comunicación directa	1. Comunicación en confianza 2. Desempeño de los colaboradores 3. Funciones bien establecidas 1. Información entre sectores 2. Traslado de información entre colaboradores 3. Comunicación de subordinados y a empleados 1. Confianza entre subordinados y empleados 2. Autoridad de los jefes	Ordinal

Anexo N.º 3 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: Desarrollo de la comunicación organizacional y gestión de procesos en la empresas agropecuarias – Huaral 2022

Autor/es: Hernán Uñates Malaca

Escuela profesional: ADMINISTRACIÓN

Lugar de desarrollo del proyecto (ciudad, país): Lima, Perú

Criterios de evaluación	Alto	Medio	Bajo	No precisa
I. Criterios metodológicos				
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	-----
II. Criterios éticos				
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

Ramos Farroñán Emma Verónica
Vocal 1

Mgtr. Huamaní Paliza Frank David
Vocal 2 (opcional)

Anexo N.º 4 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 “Desarrollo de la comunicación organizacional y gestión de procesos en la empresas agropecuarias — Huaral 2022”, presentado por el/los autor(es) Hernán Marcelo Uñates Malaca, ha sido evaluado, determinándose que la continuidad del proyecto de investigación cuenta con un dictamen: favorable () observado () desfavorable ().

10, de junio de 2022

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

C/c

• Sr., Drinvestigador principal.

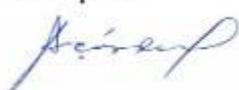
MODELO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO “CUESTIONARIO”

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 relación que existe entre la comunicación organizacional y la gestión de procesos en las empresas agropecuarias Huaral - 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: hernanmarcelou@gmail.com.

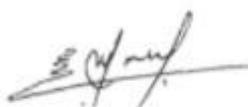
ANEXO 7: VALIDEZ DE LOS EXPERTOS

Firma del experto: 	Fecha: 24/06/2022	Dr. CÁRDENAS SAAVEDRA, Abraham
---	-------------------	--------------------------------

Firma del experto: 	Fecha: 15/06/2022	Dr. ALVA ARCE, Rosel César Lic. En Administración. CLAD 14501
---	-------------------	--

Firma del experto: 	Fecha: 15/06/2022	DR. DAVILA ARENAZA, VICTOR DEMETRIO
---	-------------------	--

ASESOR:



Dr. Lino Gamarra Edgar Laureano



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, EDGAR LAUREANO LINO GAMARRA, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis Completa titulada: "Desarrollo de la comunicación organizacional y gestión de procesos en las empresas agropecuarias – Huaral 2022", cuyo autor es UÑATES MALACA HERNÁN MARCELO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 25.00%, 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 Completa 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, 16 de Noviembre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
EDGAR LAUREANO LINO GAMARRA DNI: 32650876 ORCID: 0000-0003-4627-6339	Firmado electrónicamente por: ELINO el 16-11-2022 17:33:55

Código documento Trilce: TRI - 0442478