



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE
EMPRESAS

Gestión administrativa y la comunicación interna en una
empresa de Lima, 2024

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración de Empresas

AUTORAS:

Barrera Bustillos, Maria Milagros (orcid.org/0000-0003-3389-1252)

Lino Cantaro, Elzavit Florcita (orcid.org/0000-0001-8497-8273)

ASESOR:

Dr. Bardales Cárdenas, Miguel (orcid.org/0000-0002-1067-9550)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2024



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, BARDALES CARDENAS MIGUEL, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, asesor de Tesis titulada: "Gestión administrativa y la comunicación interna en una empresa de Lima, 2024", cuyos autores son LINO CANTARO ELZAVIT FLORCITA, BARRERA BUSTILLOS MARIA MILAGROS, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20%, 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, 17 de Junio del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
BARDALES CARDENAS MIGUEL DNI: 08437636 ORCID: 0000-0002- 1067- 9550	Firmado electrónicamente por: MIBARDALESC el 09-07-2024 10:58:08

Código documento Trilce: TRI - 0761599



Declaratoria de Originalidad de los Autores

Nosotros, BARRERA BUSTILLOS MARIA MILAGROS, LINO CANTARO ELZAVIT FLORCITA estudiantes de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, declaramos bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Gestión administrativa y la comunicación interna en una empresa de Lima, 2024", es de nuestra autoría, por lo tanto, declaramos que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. Hemos mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada 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 la información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
ELZAVIT FLORCITA LINO CANTARO DNI: 77479632 ORCID: 0000-0001-8497-8273	Firmado electrónicamente por: EFLINIOL el 17-06-2024 17:00:59
MARIA MILAGROS BARRERA BUSTILLOS DNI: 73070834 ORCID: 0000-0003-3389-1252	Firmado electrónicamente por: MBARRERABU el 17-06-2024 16:44:32

Código documento Trilce: TRI - 0761597

DEDICATORIA

Dedico esta tesis a mis padres ya que ellos estuvieron pendientes de mi proceso este logro va para ellos.

Elzavit Lino Cántaro

El presente trabajo lo dedico primeramente a Dios y a mi familia por siempre estar a mi lado y poder acompañarme en los caminos arduos y de alegría.

Milagros Barrera Bustillos.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a mi madre y familiares por estar siempre motivándome en cada paso que doy

Elzavit Lino Cántaro

Agradezco infinitamente a mis padres y hermanos por su apoyo incondicional por brindarme sus consejos, motivaciones para seguir día a día cumpliendo mis más grandes anhelos.

Milagros Barrera Bustillos.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA.....	I
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR.....	II
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DE LOS AUTORES.....	III
DEDICATORIA.....	IV
AGRADECIMIENTO.....	V
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	VI
ÍNDICE DE TABLAS.....	VII
RESUMEN.....	VIII
ABSTRACT.....	IX
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. METODOLOGÍA.....	13
III. RESULTADOS.....	16
IV. DISCUSIÓN.....	25
V. CONCLUSIONES.....	28
VI. RECOMENDACIONES.....	30
REFERENCIAS.....	31

ÍNDICE DE TABLAS

TABLA 1.	DESCRIPCIÓN DE LA VARIABLE GESTIÓN ADMINISTRATIVA.....	16
TABLA 2.	ANÁLISIS DESCRIPTIVO DE LA PRIMERA DIMENSIÓN PLANIFICACIÓN.....	16
TABLA 3.	ANÁLISIS DESCRIPTIVO DE LA SEGUNDA DIMENSIÓN ORGANIZACIÓN.....	17
TABLA 4.	ANÁLISIS DESCRIPTIVO DE LA TERCERA DIMENSIÓN DIRECCIÓN.....	18
TABLA 5.	ANÁLISIS DESCRIPTIVO DE LA CUARTA DIMENSIÓN CONTROL.....	18
TABLA 6.	PRUEBA DE NORMALIDAD – SHAPIRO-WILK.....	19
TABLA 7.	ANÁLISIS DE RELACIÓN ENTRE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y LA COMUNICACIÓN INTERNA.....	20
TABLA 8.	ANÁLISIS DE RELACIÓN ENTRE LA FUNCIÓN PLANIFICACIÓN Y LA COMUNICACIÓN INTERNA.....	21
TABLA 9.	ANÁLISIS DE RELACIÓN ENTRE LA FUNCIÓN DE ORGANIZACIÓN Y LA COMUNICACIÓN INTERNA.....	22
TABLA 10.	ANÁLISIS DE RELACIÓN ENTRE LA FUNCIÓN DE DIRECCIÓN Y LA COMUNICACIÓN INTERNA.....	23
TABLA 11.	ANÁLISIS DE RELACIÓN ENTRE LA FUNCIÓN DE CONTROL Y LA COMUNICACIÓN INTERNA.....	24

RESUMEN

El presente estudio tuvo como objetivo determinar la relación entre la gestión administrativa y la comunicación interna en una empresa de Lima, 2024. El estudio fue de diseño no experimental correlacional de corte transversal con enfoque cuantitativo. Se aplicó el cuestionario como instrumento y la encuesta como técnica a 38 trabajadores, evaluando tanto la gestión administrativa como la comunicación interna, ambos considerados válidos. Se utilizó la escala de medición del cuestionario, se validó el instrumento por juicio de experto y se evaluó la confiabilidad con el alfa de Cronbach. Para el procesamiento de datos se empleó el programa estadístico SPSS. Los resultados mostraron $p=0.000 \leq 0.05$ y un $Rho=0,902$, lo que determinó una correlación positiva muy alta entre las variables de estudio. En conclusión, se puede afirmar que existe una relación significativa y muy fuerte entre la gestión administrativa y la comunicación interna en la empresa analizada. Estos hallazgos sugieren que mejoras en la gestión administrativa podrían estar fuertemente asociadas con mejoras en la comunicación interna, lo cual podría tener implicancias importantes para el desarrollo organizacional y la eficacia operativa.

Palabras clave: Gestión administrativa, comunicación interna, organización, dirección, control

ABSTRACT

The present study aimed to determine the relationship between administrative management and internal communication in a company in Lima in 2024. The study was a non-experimental, correlational, cross-sectional design with a quantitative approach. A questionnaire was used as an instrument and the survey as a technique with 38 employees, evaluating both administrative management and internal communication, both considered valid. The questionnaire measurement scale was used, the instrument was validated by expert judgment, and reliability was evaluated with Cronbach's alpha. The statistical software SPSS was used for data processing. The results showed $p=0.000 \leq 0.05$ and a $Rho=0.902$, indicating a very high positive correlation between the study variables. In conclusion, it can be stated that there is a significant and very strong relationship between administrative management and internal communication in the analyzed company. These findings suggest that improvements in administrative management could be strongly associated with improvements in internal communication, which could have important implications for organizational development and operational effectiveness.

Keywords: administrative management, internal communication, organization, direction, control.

I. INTRODUCCIÓN

El cambiante y competitivo panorama mundial exige una gestión eficaz de la comunicación en cualquier entidad pública o privada. Comprometiéndose activamente con los empleados y esforzándose por transmitir los principios de igualdad y horizontalidad, el sistema debe funcionar a un nivel sistémico e interactivo. La comunicación eficaz y el establecimiento de relaciones están motivados por estos principios. Para minimizar el impacto de la comunicación informal y los rumores, es crucial dar prioridad a la comunicación oficial y llegar a los empleados antes de que conozcan esos canales informales (Charry, 2018). De acuerdo con Cuenca y López (2020) destacan el papel crucial que desempeñan las personas, como valioso capital humano dentro de las organizaciones, a la hora de determinar el éxito o el fracaso de diversos procesos y actividades.

En el marco internacional, los problemas de las pymes en Ecuador están relacionados con la falta de métodos de organización y gestión. En los que incluyen preocupaciones de gestión empresarial, limitaciones de inversión tecnológica, problemas de formación de personal, problemas de accesibilidad a la financiación y capacidad de exportación restringida debido a la falta de familiaridad con los procesos del mercado internacional y las normas de calidad. Este problema dificulta el descubrimiento y la expansión de las pymes (Gavilánez et al., 2018).

La gestión administrativa es importante en la actualidad porque las empresas necesitan coordinar operaciones, tomar decisiones, gestionar personas y evaluar el rendimiento en función de objetivos específicos. Todo ello para que la empresa alcance sus objetivos (Falconi et al., 2019). El progreso humano requiere comunicación porque transmite emociones y juicios. También establece relaciones de poder dentro de la comunidad (Iñaguazo, 2020).

Según datos de la Enaho 2021, difundidos por el INEI, la mayoría de empresas del sector privado peruano está conformada por micro y pequeñas empresas. El año 2021, una mayoría significativa de los empleadores del país implementó una MYPE. En el pasado, las medianas y pequeñas empresas (MYPE) han cumplido un papel significativo en el desarrollo empresarial peruano, representando más del 91% del total. Esto pone de manifiesto su importancia en el panorama económico del país, ya

que contribuyen a los ingresos de las familias y son un componente crucial de la economía peruana (COMEXPERU 2021).

Para mejorar el desempeño del sector público peruano, que ocupa el puesto 98 de 141 naciones según el Foro Económico Mundial (2019), las empresas deben enfocarse en una administración efectiva. Esta estrategia contempla el establecimiento de metas, la estructura organizacional, el entrenamiento e incentivos a los subordinados y el examen del desarrollo del trabajo de los empleados. Debido a la mala calificación del Perú, la administración administrativa competente es esencial.

En los cinco últimos años (2016-2021), ha surgido un crecimiento constante en el número de empresas establecidas en esta industria en particular, con un aumento anual promedio del 4,1%. Lamentablemente, en 2020 se produjo un importante descenso del 25,1% en las MIPYME como consecuencia directa del devastador impacto de la pandemia del COVID-19. Pero, en el 2021 se produjo una notable mejora en el número de MIPYME, con un total de 2.118.293 empresas. Esto representa un aumento del 19,0% en comparación con 2020, pero sigue siendo una disminución del 10,9% en comparación con 2019. Es evidente que estas empresas no se han recuperado totalmente a los niveles anteriores a la pandemia. En 2021, las MIPYMES formales contribuyeron en un 31,2% al valor añadido nacional (PRODUCE, 2024).

La empresa que es materia de estudio es una empresa mediana del rubro metálico, que fabrica tubos de acero para proyectos de construcción. Tiene una antigüedad aproximada de 12 años y trabajan 35 personas incluyendo a su plana administrativa y gerencial. Los problemas más resaltantes que tiene esta empresa están referidas a la gestión administrativa, por cuanto no existe un orden en cuanto al procesamiento de la información de la documentación requerida para los proyectos en desarrollo. De la misma manera no existe una comunicación debidamente establecida que siga los canales formales en cuanto a la transmisión de la información y las ordenes impartidas, que permitan un entendimiento correcto de lo que se desea transmitir

Por todo lo anterior, se planteó como pregunta general: ¿De qué manera se relaciona la gestión administrativa y la comunicación interna en una empresa de Lima 2024? y las preguntas específicas fueron: i) De qué manera se relaciona la función planeación y la comunicación interna en una empresa de Lima 2024?, ii) ¿De qué manera se relaciona la función organizacional y la comunicación interna en una empresa de Lima 2024?, iii) ¿De qué manera se relaciona la función de dirección y la comunicación interna en una empresa de Lima 2024?, iv) ¿Qué relación existe entre la función de control y la comunicación interna en una empresa de Lima 2024?

El presente estudio se justificó de manera teórica porque en el panorama actual, en rápida evolución, los directivos adoptan activamente las teorías y enfoques emergentes en materia de dinámica organizativa. Esta postura proactiva se derivó de la notable expansión de las organizaciones, impulsada por el crecimiento demográfico. La mejora de los procesos administrativos mediante técnicas de gestiones eficaces permitirá un control exhaustivo de los procesos es cada vez más cruciales, que es lo que se buscó demostrar con la presente investigación

La justificación práctica de este estudio radica en la adopción generalizada de los principios de gestión administrativa que fueron probados en la presente investigación. Esta creciente aceptación refleja el papel fundamental que desempeñan estos principios a la hora de garantizar la eficacia y la organización de los procesos administrativos. Este enfoque se basó en la creencia de que una planificación meticulosa, caracterizada por estrategias claras y marcos organizativos bien estructurados, apoyada por un liderazgo emprendedor, personal motivado, una fuerte identidad corporativa, valores éticos y una sólida reputación, son elementos indispensables para traducir los conceptos teóricos en logros tangibles de las metas y objetivos prácticos.

La justificación metodológica, se dio porque se emplearon técnicas e instrumentos que al ser aplicados en este estudio y habiéndose demostrado su validez, así como su confiabilidad pueden ser empleados en otras investigaciones en el futuro.

Se justifica de manera social porque radica en la necesidad de ahondar en el análisis de cómo la gestión administrativa (GA) y la comunicación interna (CI) impactan en el desempeño y la competitividad de las empresas. Al investigar y

comprender estos aspectos, se podrá identificar áreas de mejora y desarrollar estrategias más efectivas para optimizar los procesos administrativos. Además, La investigación supondrá una valiosa contribución a los conocimientos existentes en el ámbito de la gestión empresarial, tanto en términos académicos como prácticos. En definitiva, los resultados serán valiosos tanto para los estudiosos como para las personas en puestos directivos que aspiran a promover el desarrollo y la viabilidad a largo plazo de sus empresas en un panorama empresarial dinámico.

De acuerdo a lo mencionado, se instituyó como objetivo general de la investigación: Determinar la relación entre la gestión administrativa y la comunicación interna de una empresa de Lima 2024; y los objetivos específicos fueron: i) Determinar la relación entre la función de planificación y la comunicación interna de una empresa de Lima 2024; ii) Determinar la relación entre la función de organización y la comunicación interna de una empresa de Lima 2024; iii) Determinar la relación entre la función de dirección y la comunicación interna una empresa de Lima 2024; iv) Determinar la relación entre la función de control y la comunicación interna en una empresa de Lima 2024.

A nivel internacional se consideraron las siguientes investigaciones: en el estudio de Tandazo (2021), tuvo como objetivo analizar la influencia de la comunicación interna en el desarrollo organizacional entre los diferentes miembros de la compañía. El estudio, con un enfoque cuantitativo, incluyó una muestra de 5 trabajadores administrativos, 63 trabajadores operativos y 2 directivos. Se utilizaron cuestionarios, entrevistas y grupos focales para recolectar datos. Los resultados indicaron que existe una alta percepción de la comunicación interna como un agente crucial para el desarrollo organizacional, con el 94% de los colaboradores afirmando que la comunicación es un factor relevante para el progreso de la organización ($p < 0.05$; $Rho: 0.857$). En conclusión, se determinó que el excelente desarrollo empresarial se logra mediante un factor fundamental: la comunicación.

Asimismo, Argüello (2022), la atención se centró en evaluar el grado de la CI en las instituciones educativas privadas que imparten enseñanza primaria y secundaria. El estudio se realizó en cinco escuelas primarias y secundarias privadas de Ciudad del Este. El estudio empleó una combinación de métodos cualitativos y cuantitativos, utilizando un diseño descriptivo transversal. La muestra consistió en 5 directores y 113 profesores y funcionarios. Los hallazgos apoyaron la idea de que la

comunicación efectiva dentro de las empresas educativas privadas de Ciudad del Este, específicamente entre directivos y empleados, mejora el trabajo en equipo y promueve el crecimiento organizacional. El análisis estadístico reveló una relación significativa ($p=0,001 < 0,05$; 0.665) entre la CI y el desarrollo organizacional en los niveles primario y secundario. Los resultados destacan la importancia de utilizar métodos de comunicación eficaces, fomentar la dedicación y la conexión con la organización, promover la colaboración y potenciar el crecimiento organizativo mediante una comunicación clara y amena. Según el resultado de la Rho de Spearman, se rechaza la hipótesis nula ($p < 0,05$). Esto sugiere que una CI eficaz entre directivos y empleados mejora el trabajo en equipo y promueve el crecimiento organizativo.

Vivas y Saavedra (2019) realizaron un estudio para evaluar la correlación entre las diferentes formas de CI y la eficacia de la GA. El estudio fue no experimental y contó con una muestra de 75 docentes seleccionados de un total de 150 docentes de una institución educativa específica. El diseño del trabajo se identificó por su naturaleza descriptiva y su enfoque transversal. El resultado correlacional R de Ch2 muestra un índice de 0,953, que equivale al 95,3%. El índice de libertad es de 0,047 o 4,7%, lo que confirma la hipótesis alternativa de que existe una relación entre la CI y la calidad de la GA.

En el estudio realizado por Canul y López (2024), la atención se centró en identificar el papel de la CI en el funcionamiento de las organizaciones de educación superior. Utilizando un método que implica el análisis de datos numéricos y la identificación de relaciones entre variables. Los resultados primarios sugieren que la mayoría de las investigaciones son realizadas por autores de América Latina y abarcan a todos los actores clave de la educación (estudiantes, profesores y administradores). Además, se reconocieron cuatro métodos principales: la conexión entre la CI y otros componentes, la unión de los medios digitales, su contribución al funcionamiento de las organizaciones y su influencia en la formación de expertos en comunicación. Concluye, que la CI se considera un componente vital para alcanzar los objetivos de la organización ($\text{Chi}^2: 0,012$), fomenta la motivación, el sentimiento de pertenencia y la integración del personal.

A nivel nacional en su investigación Gonzales et al. (2021), determinaron la correlación de la GA con el compromiso organizacional. La perspectiva positivista

orientó su investigación cuantitativa. Para la recopilación de datos se hizo uso de cuestionarios, los expertos consideraron que esos instrumentos eran fiables, con valores alfa de Cronbach de 0,885 y 0,801. Como resultado el Rho de Spearman mostró valores de GA de 0,604 y de compromiso organizativo de 0,407. La investigación encontró una relación positiva y sustancial entre estos dos factores, lo que demostró que una buena gestión aumenta el compromiso de los trabajadores.

Cárdenas (2019), tuvo como objetivo determinar la relación entre la comunicación interna y el desarrollo organizacional en la empresa G4S Perú S.A.C. durante el año 2017. El estudio, con un enfoque cuantitativo y un diseño descriptivo correlacional, incluyó una muestra de 25 trabajadores que completaron cuestionarios. Los resultados mostraron un alto nivel de comunicación interna (40%) y un alto nivel de desarrollo organizacional (40%) (sig. < 0.05; Rho: 0.891). Se concluyó que existe una similitud entre el nivel de comunicación interna y el desarrollo organizacional.

En la investigación de Luciano et al. (2021), su objetivo fue analizar cómo afecta la GA en la elaboración de presupuestos en una agencia del gobierno regional peruano. Utilizó una encuesta cuantitativa, descubrieron que al 61,9% de los encuestados les gustaba la GA y al 51% la presupuestación. La prueba de Nagelkerke mostró que la GA explicaba el 91,8% de la variación del proceso presupuestario. El valor pseudo R-cuadrado fue de 0,918, con un bajo nivel de significación de 0,000 ($p < 0,05$). El estudio concluyó que la GA influyó en la presupuestación en una agencia regional de educación peruana.

Según Veliz (2020), En la investigación realizada busco como objetivo analizar las valoraciones de los encuestados sobre la GA abarcó un ámbito nacional y fue de naturaleza cuantitativa. Los resultados mostraron que el 81,5% de los participantes la calificaron favorablemente, mientras que el 16,8% la calificaron como regular y sólo el 1,6% la calificaron negativamente. En cuanto a la CI, la mayoría de los trabajadores (65,2%) la calificaron de excelente. Una parte significativa (31,5%) la consideró regular, mientras que un pequeño porcentaje (3,3%) la percibió como mala. A partir del análisis realizado, se constató que existe una relación moderada ($r=0,344$; $p=0,000$, $p < 0,05$) entre la GA y la CI.

Saldaña (2024), realizó un estudio que exploraba la dependencia entre el (CI) y el grado de compromiso de los empleados de una empresa de consumo masivo del norte de Perú. Se realizó una encuesta a 135 empleados de la empresa para recoger datos para el estudio. La fiabilidad de las variables CI y compromiso organizativo se evaluó mediante el alfa de Cronbach. Los resultados mostraron altos coeficientes de fiabilidad de 0,906 y 0,769 para estas variables, respectivamente. Se empleó un método de investigación simple, utilizando un enfoque numérico y un nivel descriptivo-correlacional, empleando un diseño transversal no experimental. Tras examinar los datos, se halló un valor p de 0,000, lo que sugiere una fuerte conexión entre el CI y el compromiso organizativo. Además, descubrió un coeficiente de correlación de 0,586, lo que indica una relación positiva significativa entre las variables investigadas. La investigación ha demostrado que los individuos con un mayor nivel de inteligencia tienden a mostrar una mayor dedicación a su organización.

Para Álvarez y Loyola (2020), tuvieron como objetivo explorar la correlación entre la GA y el marketing estratégico en una institución. Emplearon un diseño no experimental de tipo básico con un enfoque correlacional. Fueron encuestados un total de 1,375 gerentes, administradores, instructores, padres de familia y estudiantes que participaron en la investigación. Realizó el procedimiento de Fisher, Arkin y Colton, se identificaron 385 individuos no probabilísticos de esta población. El SPSS 24 mostró una relación positiva que apoyaba la premisa general. El análisis mostró una correlación lineal positiva significativa ($r = 0,845$, $p < 0,05$). La investigación encontró una correlación positiva entre GA y marketing educativo estratégico con un nivel de significación de 0,000.

Para el desarrollo adecuado de la investigación, las variables se sustentaron teóricamente.

Las teorías científicas que dan soporte a la variable GA son las siguientes:

Max Weber, formuló la teoría de la Gestión Burocrática, esto se dio a inicios del siglo xx, Según Chiavenato (2019), destacó la importancia de estructurar las organizaciones de manera jerárquica para establecer principios de gobierno claros. En la implementación de este sistema, resultó fundamental incorporar principios tales como una cadena de mando, una definida división del trabajo, la separación de los activos personales del propietario y los activos de la organización, la aplicación de

normas y reglamentos estrictos y coherentes, así como el mantenimiento exhaustivo de registros y documentación. Asimismo, la selección y promoción de los empleados basadas en su desempeño y cualificaciones que fueron pasos esenciales en el proceso de establecimiento de este sistema.

La teoría científica de la administración formulada por Frederick Taylor, Según Juárez y Golovina (2021), hace hincapié en el uso de métodos científicos para mejorar la eficacia de las tareas laborales. Taylor sugirió que los empleados podían recibir una formación sistemática para optimizar su rendimiento en sus respectivas funciones. Desarrollaron su estrategia analizando los patrones de movimiento y productividad para identificar las técnicas de fabricación más eficaces.

La teoría del desarrollo organizacional formulada por Kurt Lewin Según Ponce et al. (2021), explican que la teoría del desarrollo organizativo es un enfoque metódico para modificar una organización, con el fin de perfeccionar su eficiencia y eficacia. Esto se logra a través de intervenciones planeadas y colaborativas. Esta teoría sugiere que las organizaciones son sistemas intrincados y siempre cambiantes que pueden ajustarse y desarrollarse para hacer frente a los retos y aprovechar las oportunidades de su entorno.

En cuanto a la segunda variable, se tiene la teoría de la nueva comunicación humana de Paul Watzlawick que según García (2022) sostiene que la Teoría de la nueva comunicación humana proporciona una investigación fascinante sobre las diversas posiciones funcionales presentes en la praxis de la comunicación a través de un examen detallado. En medio del persistente conflicto entre los enfoques crítico y utilitarista de la comunicación y la gestión, la teoría profundizó en el modelo de relación, estableciendo un marco basado en valores compartidos. Asimismo, García subrayó que la investigación incluida en esta teoría abarcó una extensa diversidad de temas, que marchan desde el estado actual de la comunicación en las empresas, la configuración de los equipos, la formación de los directivos, hasta los métodos de comunicación más prevalentes y las inversiones en el sector

La teoría de la contingencia formulada por Fred Fiedler en la década de 1960, Según Nery et al. (2019), menciona que esta teoría sugiere que no existe una única forma correcta de CI, sino que la efectividad de las prácticas de comunicación

depende del contexto específico de la organización, incluidos factores como la cultura organizacional, la estructura, el tamaño y la tecnología disponible.

La teoría Hawthorne de la cultura organizativa, tal y como la propuso Elton Mayo y la analizan Reyes y Moros (2019), postula que la comunicación interna está moldeada por la cultura organizativa imperante, incluidos los valores, creencias y costumbres comunes dentro de la empresa. Este estudio analiza la relación entre la comunicación y la cultura organizacional, explorando cómo la comunicación refleja e influye en la cultura, y cómo puede utilizarse para fortalecer o transformar la cultura.

En cuanto al enfoque conceptual de la primera variable gestión administrativa, Romo (2020), menciona que es la consolidación de las actividades realizadas para dirigir eficazmente una empresa mediante la delegación eficiente de tareas, responsabilidades y recursos. La experiencia en la gestión y supervisión de las operaciones realizadas dentro de la organización da como resultado la prevención de problemas y el logro de objetivos.

En la misma línea, González et al. (2020) abordan el concepto de Gestión Administrativa que se significa la supervisión de diversas tareas, recursos y esfuerzos. Esto implica coordinar y dirigir acciones para prevenir problemas y alcanzar los objetivos fijados. Implica llevar a cabo acciones dirigidas sistemáticamente a la consecución de objetivos siguiendo los principios de gestión tradicionales en el proceso administrativo: planificar, organizar, dirigir y controlar.

Según Bautista et al. (2021), la GA se refiere a un sistema bien coordinado de funciones y actividades que utilizan eficientemente los recursos de una empresa para cumplir sus metas, mejorar los resultados y optimizar la utilización de los recursos.

Del mismo modo, Peña et al. (2022) han caracterizado la importancia de la GA como la capacidad de una organización para utilizar eficazmente los recursos con el propósito de formular, lograr y evaluar los objetivos. Para toda organización que aspire a lograr la competitividad en el mercado y alcanzar objetivos tanto a corto como a largo plazo, es crucial. Este logro puede atribuirse a los eficaces procesos administrativos aplicados por la alta dirección, que sirvieron para animar e incluir a todo el personal. Una gestión eficaz desempeñó un papel fundamental en la determinación del éxito de la organización.

El principal objetivo de la GA era ofrecer actividades encaminadas a apoyar el buen funcionamiento de una empresa, ya que su éxito o fracaso depende de una administración eficaz. Ejecutar eficazmente los ciclos normativos era crucial. Al gestionar eficazmente los procedimientos administrativos, la organización mejoraba los aspectos de gestión de sus territorios, logrando resultados convincentes, rentables y productivos. Esto le proporcionó una ventaja competitiva sobre sus rivales (Soledispa et al., 2022).

En cuanto a las dimensiones se mencionó: En los procedimientos administrativos se incluyó la planificación, organización, dirección y control para alcanzar eficazmente los objetivos de una empresa. Estos procedimientos constataron de dos partes. La fase mecánica incluyó la planificación y organización estáticas. En cambio, la fase dinámica incluyó la dirección y el control (López, 2024). La planificación implica programar el trabajo y abordar las dificultades pertinentes para su posterior ejecución (Muños et al., 2020). Para, Pineda y Erazo (2021), es el momento donde se establece los objetivos y metas de la empresa. La organización determina la asignación del trabajo, la secuenciación y la estructura del proyecto (Pacheco, 2024). Para, Llerena et al. (2018), se refiere en repartir las labores y compromisos por los distintos grupos de trabajo que conforman la empresa. La dirección implica ayudar, apoyar e intervenir en las disputas relacionadas con los objetivos (Chávez et al., 2020). Para Estela y Salazar (2022), es una de las fases más importante que mantiene un funcionamiento idóneo de los procesos administrativos

El control garantiza la consecución de los objetivos generales mediante el uso de métricas precisas (Peralta et al., 2024). Según Briones et al. (2019), es importante cumplir y ejecutar los planes tal y como se trazaron originalmente, tanto en la fase de planificación como en la de gestión. Esto entra dentro de la fase dinámica, ya que implica llevar a cabo tareas específicas dentro de la organización.

En cuanto al marco conceptual, de la segunda variable la CI, según Charry (2018), indicó que una comunicación exitosa implica algo más que la transferencia de información. Hizo hincapié en que la comunicación efectiva requiere tanto comunicar información como explorar su significado y relevancia. Este enfoque contó con el apoyo de Ledezma (2022), que sostuvo la importancia de comprender el significado implícito en la comunicación. Sostuvo que los participantes deben construir un marco

cognitivo recíproco para captar adecuadamente el mensaje que se pretende comunicar de manera eficaz

El examen de Torres (2022) sobre la CI destacó muchos componentes cruciales. En primer lugar, "Razonamiento y sincronización de acciones", que es crucial. Este aspecto ayuda a los departamentos de la organización a coordinar y sincronizar esfuerzos para ejecutar eficazmente proyectos y objetivos. El segundo pilar importante fue mejora de las relaciones interpersonales. La CI fomenta las conexiones y el compromiso activo de los empleados, haciendo que el lugar de trabajo sea más favorable a la interacción productiva. Por último, el tercer aspecto destacado fue apoyo mutuo en el trabajo. La colaboración entre departamentos a través de la CI fomenta el crecimiento y el rendimiento del personal. La colaboración y la cooperación fomentan el crecimiento de la organización.

Según Paradinas (2020), señaló que una CI eficaz en las empresas tiene varias ventajas. En primer lugar, resuelve bien los conflictos sociales en el lugar de trabajo. Promueve la cooperación activa garantizando que la información fluya a través de las fronteras, implicando responsablemente a todos los trabajadores. La CI desempeña un papel crucial en la gestión empresarial al: a) implicando activamente a los empleados en la consecución de los objetivos de la organización, estimulando así su compromiso; b) garantizando el desarrollo fluido y sin conflictos de las actividades dentro de la organización, armonizando todas las áreas y niveles jerárquicos; y c) promoviendo un cambio positivo en las actitudes del personal.

En cuanto a las dimensiones, la CI según Papic (2019) se tiene: comunicación ascendente: Los subordinados se comunican con sus superiores o supervisores. Según Domínguez (2019), los directivos de una empresa comunican información, crean objetivos y delegan responsabilidades

Comunicación descendente: Este tipo de comunicación proviene de arriba y se dirige a los subordinados (Díaz y Vásquez, 2022). Según Marín (2018), unas excelentes relaciones laborales conducen a una mejor comunicación entre jefes y empleados. Si los trabajadores carecen de motivación, información o dirección por parte de sus jefes, resulta difícil comunicarse con valores y objetivos comunes.

Comunicación horizontal: se refiere al intercambio de información entre empleados que ocupan puestos similares dentro de una organización. Se fomenta la

comunicación entre compañeros del mismo nivel dentro de la organización. Se refiere a las interacciones entre compañeros que ocupan posiciones similares dentro de la jerarquía de la empresa (Armas et al, 2022).

Comunicación vertical: Se refiere al intercambio de información entre empleados de nivel inferior y cargos de nivel superior en el entorno empresarial. Puede producirse en sentido ascendente o descendente. (Peiró et al, 2021).

Por todo lo mencionado anteriormente se formula lo siguiente:

Como hipótesis general se formuló: Existe relación significativa entre la gestión administrativa y la comunicación Interna en una empresa, Lima 2024. Como específicas: i) Existe relación significativa entre la función planificación y la comunicación Interna en una empresa, Lima 2024; ii) Existe relación significativa entre la función de organización y la comunicación Interna en una empresa, Lima 2024; iii) Existe relación significativa entre la función de dirección y la comunicación interna en una empresa, Lima 2024; iv) Existe relación significativa entre la función de control y la comunicación Interna en una empresa, Lima 2024.

II. METODOLOGÍA

La investigación fue de tipo aplicada, se justificó por su potencial para abordar los retos de comunicación identificados en el centro de trabajo. Tal y como destaca Nieto (2018), este tipo de investigación está diseñada para abordar problemas específicos de la sociedad y generar conocimiento que pueda ser implementado directamente en el futuro, normalmente en un plazo de tiempo a medio plazo. En consecuencia, este tipo de investigación permite el desarrollo de soluciones prácticas que benefician tanto a la sociedad como al sector productivo.

El enfoque elegido se basó en un método cuantitativo, que consiste en recopilar y analizar datos numéricos para comprender y dilucidar diversos fenómenos sociales, psicológicos, económicos o científicos. Este método parte del supuesto de que estos fenómenos pueden cuantificarse y describirse utilizando herramientas estadísticas y matemáticas (Urzola, 2020).

Según Hernández et al. (2014), el estudio se consideró como no experimental porque no incluye la manipulación de ninguna variable y, en cambio, se centra únicamente en la observación y el examen de fenómenos de reciente desarrollo. Este estudio es, en esencia, una investigación correlacional directa. Su objetivo principal fue explorar la posible correlación entre dos variables, con el fin de evaluar tanto la fuerza como la dirección de esta hipotética relación, así como deducir el comportamiento de una variable cuando la otra sufre modificaciones. Además, es importante señalar que, en ciertos casos, se pueden correlacionar simultáneamente más de dos variables para desvelar relaciones complejas en los datos (Osada y Salvador, 2021).

En cuanto a la definición conceptual de la Variable GA, Henaó (2020) sugiere que la GA implica la aplicación con éxito de todos los procedimientos esenciales de gestión. Estos implican la planificación, organización, dirección, coordinación y control. Esencialmente, la GA implica tomar decisiones bien informadas y aplicar medidas oportunas que estén en consonancia con los objetivos predeterminados de la empresa, todo ello basado en estos procedimientos fundamentales.

La definición operacional de esta variable esta medida por 4 dimensiones, las cuales son planificación, organización, dirección y control. Analizados mediante 26 preguntas en escala de Likert.

Respecto a la segunda variable CI, Según Rodas (2020), sostiene que la necesidad de alcanzar objetivos dentro de una organización da lugar a la CI. El proceso de reciprocidad en indagación por los órganos de la organización, permite mantenerse informados sobre asuntos relacionados con la empresa, lo que puede definirse como CI (la tabla de operacionalización de variables se presenta en el Anexo 1).

La definición operacional de esta variable esta medida por 4 dimensiones, las cuales son ascendente, descendente, horizontal y vertical. Analizados mediante 18 preguntas en escala de Likert.

Respecto a la población, en la composición de la corporación de Lima se incluyó a todas las personas, que abarcó desde el personal administrativo. De acuerdo con Mucha et al. (2021), menciona que la población se refiere al conjunto de individuos o elementos que el investigador pretende comprender en función de una cualidad o característica determinada

Los criterios de inclusión: empleados actualmente contratados por la empresa en sus departamentos. Los empleados seleccionados deberán estar trabajando en la ciudad de Lima, lugar donde se ubica la sede principal de la empresa.

Los criterios de exclusión: se excluyó a cualquier personal externo a la empresa, como consultores, contratistas o proveedores que no sean empleados directos de la empresa. Los empleados que trabajen en otras sedes fuera de Lima fueron excluidos de la muestra.

La muestra fue representativa de la población, ya que estuvo compuesta por 38 empleados. De acuerdo con Condori (2020), se utilizó la técnica de muestreo censal, que muestrea todas las unidades de estudio.

Respecto a las técnicas e instrumentos de recolección de datos. La técnica que se uso fue la encuesta, Según Arias (2020), implica la utilización de un conjunto de pasos estandarizados y establecidos para recopilar y analizar datos de los sujetos de estudio (énfasis añadido). Posteriormente, estos datos recogidos se realizaron mediante los instrumentos de investigación, los que sirvieron para identificar, describir y/o dilucidar diversos atributos. La investigación adaptó dos formatos de encuesta distintos para acomodar los indicadores, dimensiones y variables que se formuló (los instrumentos de la investigación se presentan en el Anexo 2).

La validación de los instrumentos se realizó mediante el juicio de docentes especialistas, quienes validaron los instrumentos mediante el criterio del contenido (Anexo 3)

Además, se llevó a cabo un análisis de confiabilidad de las 44 preguntas planteadas en ambas variables en conjunto, arrojando un alto valor de 0.963, lo que indica que los instrumentos aplicados son soberanamente confiados (Anexo 7).

Para conseguir la información requerida en el futuro, se comenzó el proceso con la solicitud formal de autorización a la entidad designada en Lima. Una vez realizada la solicitud, la parte responsable otorgó los permisos requeridos para llevar a cabo las encuestas en la zona de estudio designada, lo que facilitó la ejecución de actividades de investigación de acuerdo con todos los protocolos y aprobaciones necesarios.

En cuanto al método de análisis de datos, se presentó los resultados de la estadística descriptiva en tablas y figuras, relacionando los porcentajes de las variables y sus dimensiones. Para su interpretación, se usó del software EXCEL 2018. Respecto a la estadística inferencial se utilizó el programa estadístico SPSS versión 26 para llevar a cabo la comparación y contraste de los supuestos mediante la prueba de correlación paramétrica de Rho de Spearman.

Asimismo, en cuanto a los aspectos éticos se respetó las normativas y lineamientos que solicita la casa de estudio como el formato APA, citas y referencias de los diferentes autores de manera correcta. Por otro lado, se recibió el permiso informado de los responsables de la institución para los participantes en el estudio, que participaron y permanecieron en el anonimato. Los datos recogidos fueron utilizados estrictamente por razones académicas como toda investigación responsable y se consideró como principios la no maleficencia, la beneficencia, la justicia y la autonomía.

III. RESULTADOS

Análisis descriptivo

Tabla 1

Descripción de la variable gestión administrativa

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	6	15,8	15,8	15,8
En desacuerdo	23	60,5	60,5	76,3
Ni uno ni otro	1	2,6	2,6	78,9
De acuerdo	2	5,3	5,3	84,2
Completamente de acuerdo	6	15,8	15,8	100,0
Total	38	100,0	100,0	

En la tabla 1 se observa que la mayoría de los encuestados, con un 60.5%, expresaron su desacuerdo con la eficacia en cuanto a la primera variable. Un 15.8% de los participantes se mostraron completamente en desacuerdo, reflejando una crítica significativa hacia la administración. En contraste, solo un 5.3% de los encuestados estuvieron de acuerdo, y otro 15.8% se mostró completamente de acuerdo, indicando una minoría que percibe positivamente la variable 1. Por último, un 2.6% de los encuestados se mantuvieron neutrales, sin inclinarse hacia ninguna de las posiciones anteriores.

Tabla 2

Análisis descriptivo de la primera dimensión planificación

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	7	18,4	18,4	18,4
En desacuerdo	21	55,3	55,3	73,7
Ni uno ni otro	3	7,9	7,9	81,6
De acuerdo	3	7,9	7,9	89,5
Completamente de acuerdo	4	10,5	10,5	100,0
Total	38	100,0	100,0	

En el análisis descriptivo de la primera dimensión de la primera variable que se presenta en la tabla 2, se muestra que una mayoría considerable de los encuestados, representando el 55.3%, están en desacuerdo con la efectividad en esta área. Además, un 18.4% de los participantes se mostró totalmente en desacuerdo, sumando a la percepción negativa. Por otro lado, un 7.9% de los encuestados se mantuvo neutral, sin expresar una opinión clara. En contraste, un 7.9% estuvo de acuerdo y un 10.5% se mostró completamente de acuerdo, reflejando que una minoría tiene una percepción positiva respecto a esta dimensión.

Tabla 3

Análisis descriptivo de la segunda dimensión organización

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	9	23,7	23,7	23,7
En desacuerdo	21	55,3	55,3	78,9
De acuerdo	4	10,5	10,5	89,5
Completamente de acuerdo	4	10,5	10,5	100,0
Total	38	100,0	100,0	

En la tabla 3 se presenta los resultados de la segunda dimensión, se indica que una mayoría significativa de los encuestados, con un 55.3%, están en desacuerdo con la gestión en esta área. Además, un 23.7% de los participantes expresó un total desacuerdo, lo que refuerza la percepción predominantemente negativa. Sin embargo, un 10.5% de los encuestados estuvo de acuerdo y otro 10.5% se mostró completamente de acuerdo, indicando que una minoría aprecia positivamente estos aspectos de la gestión.

Tabla 4*Análisis descriptivo de la tercera dimensión dirección*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	7	18,4	18,4	18,4
En desacuerdo	23	60,5	60,5	78,9
Ni uno ni otro	1	2,6	2,6	81,6
De acuerdo	3	7,9	7,9	89,5
Completamente de acuerdo	4	10,5	10,5	100,0
Total	38	100,0	100,0	

En la tabla 4 se exhibe la tercera dimensión dirección, los resultados indican que una amplia mayoría de los encuestados, un 60.5%, están en desacuerdo con la gestión en esta área. Además, un 18.4% de los participantes manifestaron estar totalmente en desacuerdo, subrayando aún más la percepción negativa. Por otro lado, solo un 2.6% se mantuvo neutral, mientras que un 7.9% estuvo de acuerdo y un 10.5% se mostró completamente de acuerdo, indicando que una pequeña minoría tiene una visión positiva de esta dimensión de dirección.

Tabla 5*Análisis descriptivo de la cuarta dimensión control*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	6	15,8	15,8	15,8
En desacuerdo	11	28,9	28,9	44,7
Ni uno ni otro	13	34,2	34,2	78,9
De acuerdo	2	5,3	5,3	84,2
Completamente de acuerdo	6	15,8	15,8	100,0
Total	38	100,0	100,0	

En la tabla 5 se muestra la cuarta dimensión control, se encontró que la percepción de los encuestados está dividida. Un 28.9% de los participantes expresó desacuerdo y un 15.8% manifestó estar totalmente en desacuerdo, sumando un 44.7% de opiniones negativas. Sin embargo, un 34.2% de los encuestados se mantuvo neutral,

sin inclinarse hacia ninguna opinión. Por otro lado, un 5.3% estuvo de acuerdo y otro 15.8% se mostró completamente de acuerdo, lo que totaliza un 21.1% de respuestas positivas. Estos resultados reflejan una diversidad de opiniones sobre el nivel de control en esta dimensión de la primera variable

1.2. Estadística inferencial

3.2.1 Prueba de normalidad

Tabla 6

Prueba de normalidad – Shapiro-Wilk

	Kolmogórov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Gestión administrativa	,254	38	,000*	,861	38	,000*
Comunicación interna	,356	38	,000*	,887	38	,001*

Nota: sig. < 0.05

En la tabla 6 se evidencia los resultados, donde la muestra por ser menor a 50 elementos se interpreta el resultado de Shapiro-Wilk, en la cual la prueba de normalidad indica un valor de significancia menor 0.05, entonces se afirma que no hay presencia de una distribución normal dentro de los datos por lo tanto se aplica la prueba no paramétrica Rho de Spearman para la contratación de la hipótesis.

3.2.2 Prueba de hipótesis

Prueba de hipótesis general:

- H_0 : No existe relación significativa entre la GA y la CI en una empresa de Lima, 2024.
- H_1 : Existe relación significativa entre la GA y la CI en una empresa de Lima, 2024.

Decisión:

- Sig. es \geq a 0.05 se acepta la hipótesis nula
- Sig. es < a 0.05 se acepta la hipótesis alterna

Tabla 7*Análisis de relación entre la gestión administrativa y la comunicación interna*

			Gestión administrativa	Comunicación interna
Rho de Spearman	Gestión administrativa	Coeficiente Rho de Spearman	1,000	,902**
		Sig.		,000
		N	38	38
	Comunicación interna	Coeficiente Rho de Spearman	,902**	1,000
		Sig.	,000	
		N	38	38

El resultado obtenido en la tabla 7 indica un nivel de Sig. =,000 que es menor al nivel de sig. = 0.05, se rechazó la H_0 , indicando relación entre V1 y V2. De la misma manera el Coeficiente Rho =,902 indicando con una correlación positiva muy alta (Anexo 4)

Análisis de las dimensiones de la variable gestión administrativa y la comunicación interna

Dimensión planificación

- H_0 : No existe relación significativa entre la función planificación y la CI en una empresa de Lima, 2024
- H_1 : Existe relación significativa entre la función planificación y la CI en una empresa de Lima, 2024

Decisión:

- Sig. es \geq a 0.05 se acepta la hipótesis nula
- Sig. es $<$ a 0.05 se acepta la hipótesis alterna

Tabla 8*Análisis de relación entre la función planificación y la comunicación interna*

			Comunicación interna	Planificación
Rho de Spearman	Comunicación interna	Coefficiente Rho de Spearman	1,000	,829**
		Sig.		,000
		N	38	38
	Planificación	Coefficiente Rho de Spearman	,829**	1,000
		Sig.	,000	
		N	38	38

El resultado muestra una correlación significativa ($p < 0.000$) entre la V2 y dimensión 1 de la primera variable, siendo menor a 0.05, se rechaza la H_0 , demostrando que, si existe relación entre la función planificación y la V2 en una empresa de Lima, 2024. De la misma manera el Coeficiente Rho=,829 indica que hay correlación positiva alta (Anexo 4)

Dimensión organización

- H_0 : No existe relación significativa entre la función de organización y la CI en una empresa de Lima, 2024.
- H_1 : Existe relación significativa entre la función de organización y la CI en una empresa de Lima, 2024.

Decisión:

- Sig. es \geq a 0.05 se acepta la hipótesis nula
- Sig. es $<$ a 0.05 se acepta la hipótesis alterna

Tabla 9*Análisis de relación entre la función de organización y la comunicación interna*

			Organizacional	Comunicación interna
Rho de Spearman	Organizacional	Coefficiente Rho de Spearman	1,000	,860**
		Sig.		,000
		N	38	38
	Comunicación interna	Coefficiente Rho de Spearman	,860**	1,000
		Sig.	,000	
		N	38	38

El resultado muestra una correlación significativa ($p < 0.000$) entre la V2 y dimensión 2 de la primera variable, siendo menor a 0.05, se rechaza la H_0 , demostrando que, si existe relación entre la organización y la V2 en una empresa de Lima, 2024. De la misma manera el Coeficiente Rho= $,860$ indica que hay correlación positiva alta (Anexo 4)

Dimensión dirección

- H_0 : No existe relación significativa entre la función de dirección y la CI en una empresa de Lima, 2024.
- H_1 : Existe relación significativa entre la función de dirección y la CI en una empresa de Lima, 2024.

Decisión:

- Sig. es \geq a 0.05 se acepta la hipótesis nula
- Sig. es $<$ a 0.05 se acepta la hipótesis alterna

Tabla 10*Análisis de relación entre la función de dirección y la comunicación interna*

			Dirección	Comunicación interna
Rho de Spearman	Dirección	Coeficiente Rho de Spearman	1,000	,884**
		Sig.		,000
		N	38	38
	Comunicación interna	Coeficiente Rho de Spearman	,884**	1,000
		Sig.	,000	
		N	38	38

El resultado muestra una correlación significativa ($p < 0.000$) entre la V2 y dimensión 3 siendo menor a 0.05, se rechaza la H_0 , demostrando que, si existe relación entre la función dirección y la V2 en una empresa de Lima, 2024. De la misma manera el Coeficiente Rho= $,884$ indica que hay correlación positiva alta (Anexo 4)

Dimensión control

- H_0 : No existe relación significativa entre la función de control y la CI en una empresa de Lima, 2024
- H_1 : Existe relación significativa entre la función de control y la CI en una empresa de Lima, 2024

Decisión:

- Sig. es \geq a 0.05 se acepta la hipótesis nula
- Sig. es $<$ a 0.05 se acepta la hipótesis alterna

Tabla 11*Análisis de relación entre la función de control y la comunicación interna*

			Control	Comunicación interna
Rho de Spearman	Control	Coeficiente Rho de Spearman	1,000	,740**
		Sig.		,000
		N	38	38
	Comunicación interna	Coeficiente Rho de Spearman	,740**	1,000
		Sig.	,000	
		N	38	38

El resultado muestra una correlación significativa ($p < 0.000$) entre la V2 y dimensión 4 siendo menor a 0.05, se rechaza la H_0 , demostrando que, si existe relación entre la función control y la V2 en una empresa de Lima, 2024. De la misma manera el Coeficiente Rho= $,740$ indica que hay correlación positiva alta (Anexo 4)

IV. DISCUSIÓN

De acuerdo a los resultados obtenidos en la investigación se procede a realizar la discusión de las variables teniendo en cuenta los antecedentes y teorías presentadas en el estudio:

El objetivo general de la investigación fue determinar la relación entre la gestión administrativa y la comunicación interna de una empresa de Lima 2024. Como se observa en la tabla 11 presenta una correlación significativa muy alta ($r = 0.902$, $p < 0.000$) entre la v_1 y la v_2 . Comparando con Arguello (2022), en su análisis estadístico reveló una relación significativa ($p=0,001 < 0,05$; 0.665) entre la Comunicación Interna y el desarrollo organizacional en los niveles primario y secundario. Por lo tanto, de ambos estudios se afirma que existe un alto vínculo rechazando así la hipótesis nula, además diferimos en el coeficiente de correlación ya que nuestros resultados obtuvieron una relación alta mientras que el autor Arguello mantuvo una relación moderada, esto se debe a la diferencia de muestra y ubicación de la población objetivo. Además, Nery et al. (2019), menciona que no existe una única forma correcta de Comunicación Interna, sino que la efectividad de las prácticas de comunicación depende del contexto específico de la organización, incluidos factores como la cultura organizacional, la estructura, el tamaño y la tecnología disponible.

El primer objetivo específico fue determinar la relación entre la función de planificación y la Comunicación interna de una empresa de Lima 2024. Logrando como resultado (tabla 12) una correlación significativa alta ($r = 0.829$, $p < 0.000$) Esto indica que hay una fuerte relación lo que subraya la importancia de una planificación efectiva para facilitar una comunicación interna (CI) exitosa en las organizaciones. Comparando con los autores Vivas y Saavedra (2019), El resultado correlacional muestra un índice de 0.953 , nivel de significancia de $0,047$ lo que confirma la hipótesis alternativa de que existe una relación entre la CI y la calidad en la planificación de la GA. Teniendo en cuenta ambos resultados entonces se menciona que las semejanzas entre ambos estudios residen en la fuerte correlación encontrada entre la CI y un aspecto fundamental de la organización, destacando su importancia para la efectividad de la planificación organizacional. Estas diferencias contextuales no disminuyen la validez de los hallazgos, sino que amplían el entendimiento de la importancia de la CI en diversos entornos de planificación organizacional. Ambos estudios refuerzan la noción de que la CI efectiva es un componente esencial para el éxito y la calidad en

diversas formas de gestión y planificación organizacional. Chiavenato (2019), destacó la importancia de incorporar principios tales como una cadena de mando, una definida división del trabajo, la separación de los activos personales del propietario y los activos de la organización, la aplicación de normas y reglamentos estrictos y coherentes, así como el mantenimiento exhaustivo de registros y documentación.

El segundo objetivo específico fue determinar la relación entre la función de organización y la CI de una empresa de Lima 2024. Como resultado en la tabla 13 se muestra una correlación significativa ($r = 0.860$, $p < 0.000$) Esto indica que tan importante es tener de una estructura organizativa sólida para respaldar una CI efectiva dentro de las empresas. En comparación con la investigación de Saldaña et al., (2024), sus resultados mostraron altos coeficientes de fiabilidad de 0,906 y 0,769 para estas variables, respectivamente. Tras el análisis de los datos, se descubrió un valor p de 0,000, lo que sugiere una fuerte conexión entre la CI y el compromiso organizativo, además observó un valor $Rho=0,586$, lo que indica una relación positiva. Ambos estudios subrayan la importancia de la CI dentro de las organizaciones, aunque desde diferentes perspectivas y con distintas variables asociadas. La alta correlación encontrada en el estudio de Lima puede reflejar que una estructura organizativa eficaz es fundamental para facilitar una CI fluida, lo que a su vez puede influir en otros aspectos organizacionales como el compromiso del personal. Ponce et al. (2021), explican que la teoría del desarrollo organizativo es un enfoque metódico para modificar una organización, con el objetivo de mejorar su eficacia y rendimiento. Esto se logra a través de intervenciones planeadas y colaborativas.

El tercer objetivo fue determinar la relación entre la función de dirección y la CI una empresa de Lima 2024. En la tabla 14 después del análisis los resultados indican una correlación significativa ($r = 0.884$, $p < 0.000$), Por lo tanto, una dirección efectiva está fuertemente asociada con una CI sólida en las empresas de la región. En comparación con el estudio realizado por Tandazo (2021), en su investigación titulada influencia de la comunicación interna en el desarrollo organizacional entre los diferentes miembros de la compañía, contó con una muestra de 5 trabajadores en funciones administrativas, 63 trabajadores en funciones operativas y 2 directivos. Los resultados que se recogieron mediante cuestionarios, entrevistas y grupos de discusión, revelaron que la comunicación interna es muy valorada como motor clave del desarrollo organizativo, ya que el 94% de los empleados reconoce su importancia

para el progreso de la organización ($p < 0,05$; $Rho: 0,857$). Indicando que la comunicación eficaz es un factor fundamental para lograr un desarrollo empresarial exitoso. Estas diferencias en el enfoque y contexto refuerzan la idea de que la CI es vital en diversas situaciones y sectores. En situaciones cotidianas, una buena dirección puede mejorar la CI, mientras que, en momentos de crisis, la honestidad y claridad pueden ser esenciales para la retención de empleados. Ambos aspectos son complementarios y sugieren que las empresas deben prestar atención constante a la CI, adaptando sus estrategias según las circunstancias para optimizar los resultados organizacionales. Según Juárez y Golovina (2021), sugirió que los empleados podían recibir una formación sistemática para optimizar su rendimiento en sus respectivas funciones. Desarrollaron su estrategia analizando los patrones de movimiento y productividad para identificar las técnicas de fabricación más eficaces.

Como cuarto objetivo fue determinar la relación entre la función de control y la CI en una empresa de Lima 2024. Según resultados en la tabla 15, revela una correlación significativa ($r = 0.740$, $p < 0.000$), Por lo tanto, un sólido sistema de control está asociado positivamente con una CI efectiva en las empresas. Veliz (2020), en sus resultados revelaron que el 81.5 califican a la GA como favorable. Entonces a partir del análisis realizado, se constató que existe una relación moderada ($r=0,344$; $p=0,000$, $p<0,05$) entre la GA y la CI. Ambas investigaciones proporcionan evidencia de que la comunicación, tanto interna como externa, es un componente clave para el éxito de las organizaciones, ya sean empresas o instituciones educativas. Los resultados sugieren que, independientemente del tipo de organización, implementar estrategias de control que fortalezcan la comunicación puede tener efectos positivos significativos en su funcionamiento y en la satisfacción de sus miembros. Torres (2022), indica que la CI fomenta las conexiones y el compromiso activo de los empleados, haciendo que el lugar de trabajo sea más favorable a la interacción productiva. Por último, el tercer aspecto destacado fue apoyo mutuo en el trabajo. La colaboración entre departamentos a través de la CI fomenta el crecimiento y el rendimiento del personal.

V. CONCLUSIONES

Primera: El objetivo general fue determinar la relación entre la gestión administrativa y la comunicación interna de una empresa de Lima 2024. El resultado obtenido indicó $p=0.000 < \alpha=0.05$ y un $\rho=0,902$ por lo que se pudo rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna con un grado de correlación positiva muy alta. Concluyendo que una gestión clara de procesos y políticas, un flujo de información oportuno, una cultura organizacional abierta, la resolución proactiva de conflictos y la inversión en desarrollo de empleados son factores cruciales que mejoran significativamente la comunicación interna. Estos hallazgos subrayan la importancia de una gestión administrativa bien estructurada para promover un ambiente de trabajo donde la comunicación sea eficiente, fluida y contribuya positivamente al funcionamiento general de la organización.

Segunda: El resultado muestra una correlación significativa ($p < 0.000$) entre la planificación y la comunicación interna menor a 0.05, se rechaza la H_0 , demostrando que, si existe relación. De la misma manera el Coeficiente $\rho=,829$ indica que hay una correlación positiva alta. En conclusión, la mejora identificada es que una mejor planificación dentro de la empresa está directamente vinculada a una comunicación interna más efectiva. Esto significa que cuando la empresa implementa una planificación más estructurada y estratégica, facilita un ambiente donde la comunicación entre los diferentes niveles y áreas de la organización fluye de manera más eficiente y coherente.

Tercera: El resultado muestra una correlación significativa ($p < 0.000$) entre la organización y la CI menor a 0.05, se rechaza la H_0 , demostrando que, si existe relación. De la misma manera, el Coeficiente $\rho=0.860$, indica que hay una correlación positiva alta. En conclusión, una organización mejorada optimiza la eficiencia operativa al clarificar roles, responsabilidades y flujos de trabajo, reduciendo así la ambigüedad y fortaleciendo la precisión de la comunicación interna. Segundo, promueve la coordinación y colaboración efectiva entre equipos y áreas funcionales, fomentando una comunicación interna que apoya la cooperación y la integración hacia metas comunes. Finalmente, una estructura organizativa sólida facilita la adaptabilidad y respuesta rápida ante cambios, permitiendo una comunicación interna receptiva y proactiva frente a desafíos y oportunidades emergentes.

Cuarta: El resultado muestra una correlación significativa ($p < 0.000$) entre la dirección y la CI menor a 0.05, se rechaza la H_0 , demostrando que, si existe relación. De la misma manera, el Coeficiente Rho=0.884, indica que hay una correlación positiva alta. En conclusión, una dirección mejorada no solo optimiza la comunicación interna, sino que también fortalece la capacidad de la empresa para innovar, responder a cambios del mercado y mantener un ambiente de trabajo productivo y positivo. Este efecto positivo subraya la importancia crítica de un liderazgo eficaz para el desarrollo y la competitividad de la organización en Lima en 2024.

Quinta: El resultado muestra una correlación significativa ($p < 0.000$) entre el control y la CI menor a 0.05, se rechaza la H_0 , demostrando que, si existe relación. De la misma manera, el Coeficiente Rho= 0,740, indica que hay una correlación positiva alta. En conclusión, un mejor control en la empresa no solo fortalece la comunicación interna, sino que también contribuye significativamente a la eficiencia operativa, la transparencia organizacional, la capacidad de respuesta ante cambios y la cultura de mejora continua. Este efecto positivo destaca la importancia estratégica de implementar y mantener prácticas de control efectivas para promover una comunicación interna robusta y alineada con los objetivos corporativos en Lima en 2024.

VI. RECOMENDACIONES

Primera: Se sugiere desarrollar e implementar canales de comunicación internos que sean accesibles y fáciles de utilizar para todos los empleados. Herramientas como intranets, aplicaciones de mensajería corporativa, y boletines informativos que puedan facilitar una comunicación más rápida y efectiva.

Segunda: Para mejorar la Comunicación interna en las empresas de Lima, se recomienda fortalecer la función de organización mediante la implementación de una estructura organizativa bien definida y coherente. Esto incluye establecer jerarquías claras, definir roles y responsabilidades específicas, y promover canales de comunicación abiertos y eficientes.

Tercera: Se aconseja fomentar una cultura organizativa que valore la transparencia y la colaboración. La formación continua en habilidades de comunicación y la utilización de herramientas tecnológicas adecuadas también pueden contribuir significativamente a optimizar la Comunicación interna. Estas medidas no solo respaldarán una mejor interacción entre los empleados, sino que también potenciarán la eficiencia operativa y el clima laboral positivo en la empresa.

Cuarta: Se recomienda organizar talleres y cursos que fortalezcan las habilidades de comunicación efectiva, incluyendo la escucha activa, la comunicación no verbal y la capacidad de transmitir mensajes claros y coherentes, implementando programas de desarrollo de liderazgo que promuevan un estilo de dirección participativo y transparente, donde los líderes sean capaces de motivar y guiar a sus equipos de manera eficiente.

Quinta: Se sugiere que todos los procesos y procedimientos deben estar bien documentados y accesibles para todos los empleados utilizando software y sistemas de gestión que permitan un monitoreo constante y la evaluación de los procesos internos, favoreciendo la detección y corrección de posibles errores de comunicación.

Sexta: Se recomienda, ofrecer formación continua a los empleados en cuanto a la importancia de los controles internos y cómo éstos pueden mejorar la comunicación dentro de la empresa, también realizar auditorías internas regulares para identificar áreas de mejora en el sistema de control y asegurarse de que esté alineado con los objetivos de CI de la empresa.

REFERENCIAS

- Álvarez, A. Loyola. C. (2020). Gestión Administrativa Y Marketing Estratégico En Una Institución Educativa De Lima Norte. *Revista Scientia*. Vol. 22 (22). Pag 319-328. <http://revistas.urp.edu.pe/index.php/Scientia/article/view/3585>
- Álvarez, A. Loyola. C. (2020). Gestión Administrativa Y Marketing Estratégico En Una Institución Educativa De Lima Norte. *Revista Scientia*. Vol. 22 (22). Pag 319-328. <Http://Revistas.Urp.Edu.Pe/Index.Php/Scientia/Article/View/3585>
- Arguello, R. (2022). La importancia de la comunicación interna en las empresas educativas privadas del nivel primario y secundario. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(3), pp 3070-3089. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i3.2441
- Armas, M., Zamora, M., Castillo, L., Arévalo, F. (2020). Organizational communication: a case study at an Ecuadorian university. *Journal Of Science And Research*. <https://doi.org/10.5281/zenodo.4452768>
- Armas, S., Narváez, E., Herrera, E., Armas, R. (2022). Communication for development: finding the missing link. *Revista Comuni@cción vol.13 no.3*. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2219-71682022000300223
- Bautista, J., Galvez, M., Garcia, V., Vallejos, M. (2021). Gestión Administrativa en Convivencia Escolar: Reformas en el Contexto de la Pandemia. *Journal of Business and entrepreneurial studies – 2021* - <http://journalbusinesses.com/index.php/revista>
- Brinia, V., Panagiota, S., Alexandros, D., Kondea, A. (2022). "The Impact of Communication on the Effectiveness of Educational Organizations" *Education Sciences*, vol 12 (3), 170. <https://doi.org/10.3390/educsci12030170>
- Briones, W., Guanín, E., Morales, F., Bajaña, F. (2019). Management of administrative processes in African palm extractors. *Ciencias Holguín*, vol. 25, núm. 2. <https://www.redalyc.org/journal/1815/181559111001/181559111001.pdf>
- Canul, J. A., & López, G. E. (2024). La comunicación interna en organizaciones educativas de nivel superior. *Revista Panamericana De Pedagogía*, (37), 54–71. <https://doi.org/10.21555/rpp.vi37.2931>

- Cárdenas, J.M. (2019). Comunicación interna y desarrollo organizacional de la Empresa G4S Perú S.A.C. Lima-2017. Repositorio institucional. <https://repositorio.autonoma.edu.pe/handle/20.500.13067/1806?show=full>
- Castro, A., Díaz, P., Torres, J. (2022). El papel de la comunicación interna en la gestión del teletrabajo durante la crisis de la COVID-19. *Revista de Comunicación de la SEECI*, 55, 29-51. <http://doi.org/10.15198/seeci.2022.e768>
- Castro, A., Díaz, P. (2020). Internal communication and happiness and wellbeing management in Spanish companies. *El Profesional de la Información*, 29(3), 1-13. <https://doi.org/10.3145/epi.2020.may.24>
- Castro, A., y Pérez, C. (2022). Nuevas estrategias de gestión corporativa: la cultura visual como elemento de la comunicación interna y la felicidad laboral. *Methaodos revista de ciencias sociales*10(2): 379-392. <https://eds.s.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=2&sid=0537338a-f46b-4cd4-9a4b-9eac07a3694b%40redis>
- Charry O. (2018). La gestión de la comunicación interna y el clima organizacional en el sector público. *Comuni@cción*, 9(1), 25-34. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2219-71682018000100003&lng=es&tlng=es
- Chávez, M., Castelo, Villacis, J. (2020). La gestión administrativa desde los procesos de las empresas agropecuarias en Ecuador. *Revista científica ciencias económicas y empresariales* (núm. 18) Vol. 5. <https://doi.org/10.23857/fipcaec.v5i18.198>
- Chiavenato, I. (2019). *Introducción a la teoría general de la administración: una visión integral de la moderna administración de las organizaciones*. España: McGraw Hill Interamericana.
- ComexPerú (2021). Las micro y pequeñas empresas en el Perú Resultados en 2021. Sociedad de Comercio Exterior del Perú. <https://www.comexperu.org.pe/upload/articles/reportes/reporte-comexperu-001.pd>
- Condori, P. (2020). Universo, población y muestra. Revistas UDH. <https://www.aacademica.org/cporfirio/18.pdf>

- Cuenca, R. y López, H. (2020). Estudio de la Gestión del Compromiso y Cultura Organizacional de flacso. *podium*, (37), 43–56.
<https://doi.org/10.31095/podium.2020.37.4>
- Defensoría del pueblo (2020). 2020-DP-Problema-de-la-informalidad-laboral-en-una-economia-confinada.pdf <https://www.defensoria.gob.pe/wp-content/uploads/2020/04/Serie-de-Informes-Especiales-N%C2%B0-02->
- Díaz, R., y Vásquez, K. (2022). Internal Organizational Communication and Job Satisfaction in the Provincial Municipality of Hualgayoc-Bambamarca. *Revista Compás Empresarial*, 13(34), p.28-41
<https://doi.org/10.52428/20758960.v13i34.223>
- Domínguez, K. (2019). Los tipos de comunicación organizacional interna en establecimientos educacionales municipalizados en Chile. *Cuad. Investig. Educ. vol.10 no.1 Montevideo jun. 2019.*
<https://doi.org/10.18861/cied.2019.10.1.2881>
- Estela, A., y Salazar, H. (2022). Administrative Management And Commitment Of Professors At A Private University In The District Of Surco 2019. *Global Business Administration Journal* 6(1), 2022.
https://revistas.urp.edu.pe/index.php/Global_Business/article/download/4018/6596/18416
- Falconi, J., Luna, K., Sarmiento, W., Andrade, C. (2019). Gestión administrativa: Estudio desde la administración de los procesos en una empresa de motocicletas y ensamblajes. *Visionario Digital*, 3(2), 155-169.
<https://doi.org/10.33262/visionariodigital.v3i2.406>
- García, J. (2022). *La comunicación interna*. España: Ediciones Diaz de Santos S.A..
- Gavilánez, M., Espín, M., Arévalo, M. (2018). Impacto de la gestión administrativa en las PYMES del Ecuador. Impact of administrative management on SMEs in Ecuador]. *Revista Observatorio de la Economía Latinoamericana*, 1(1), 1-17.
<https://www.eumed.net/rev/oel/2018/07/gestion-administrativa-pymes.html>
- Gonzales, V., Arias, M., Rodríguez, P., Flores, J. (2021). La gestión administrativa y compromiso organizacional en instituciones educativas. *Propósitos y*

<http://dx.doi.org/10.20511/pyr2021.v9nSPE1.899>

- Iñaguazo, H. (2020). La relación entre la comunicación interna y el clima laboral en los docentes de la unidad educativa San Joaquín, de la parroquia Cumbe, en el periodo 2018. *Ciencia y educación*, 1(2), 6-17. <https://www.cienciayeducacion.com/index.php/journal/article/view/7/11>
- Juárez, A., y Golovina, N. (2021). La gestión empresarial en las micro, pequeñas, medianas empresas. *Revista Científica de FAREM-Estelí*, 96-114. <https://doi.org/10.5377/farem.v0i0.11610>
- Ledezma, D. (2022). Gestión de la comunicación y su relación con el clima organizacional. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(5), 4084-4094. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i5.3376
- Liu-Lastres B., Wen H., Okumus, F. (2024). Explorar los impactos de la comunicación interna de crisis en las perspectivas de los empleados de turismo a partir de un estudio de métodos mixtos. *Gestión Turística. Vol 100*. [Scopus - Detalles del documento - Explorando los impactos de la comunicación interna de crisis en las perspectivas de los empleados de turismo de un estudio de métodos mixtos](#)
- Llerena, S., Maldonado, D., Matute, A., Villacis, J. (2018): Planeación estratégica en el proceso administrativo. *Revista contribuciones a la Economía*. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/9038470.pdf>
- López, F. (2024). *Proceso Administrativo*. *Economiapedia*. <https://economipedia.com/definiciones/proceso-administrativo.html>
- Luciano, R., Sotomayor, J., Barrial, D., Loayza, M. (2021). Gestión administrativa en el proceso presupuestal del sector educación en gobiernos subnacionales del Perú. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(6), 11701-11717. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i6.1195
- Marín, B. (2019). Convertir a los colaboradores en embajadores de la marca: plan de comunicación interna para la televisión autonómica valenciana À punt. *El profesional de la información*, v. 28, n. 5, e280515. <https://doi.org/10.3145/epi.2019.sep.15>

- Mendoza, W., García, T., Delgado, M., Barreiro-Cedeño, I. (2018). El control interno y su influencia en la gestión administrativa del sector público. *Dominio de las Ciencias*, 4(4), 206-240.
<https://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/835>
- Mendoza, M., Manzaba, I., Santistevan, K. (2022). Organizational innovation and its impact on micro business development in the city of Jipijapa. *Revista: Recimundo*, vol 6 (1), pp 109-119.
<https://recimundo.com/index.php/es/article/view/1633/2084>
- Montes de Oca, J. Pulla, C. (2019). Administrative management and its impact on productivity in Ecuadorian microenterprises. *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, vol 7 (1), pp 1-14.
<http://www.dilemascontemporaneoseduccionpoliticayvalores.com/index.php/dilemas/article/view/1191/126>
- Mucha, L. F., Chamorro, R., Oseda, M. E., y Alania, R. D. (2021). Evaluación de procedimientos empleados para determinar la población y muestra en trabajos de investigación de posgrado. *Desafíos*, 12(1), 50-57.
<http://revistas.udh.edu.pe/index.php/udh/article/view/253e>
- Muños, L., Napa, Y., Pazmiño, W., Posligua, M. (2020). Procesos Administrativos: Un Estudio Al Desarrollo Empresarial De Las Pymes. *UNESUM-Ciencias: Revista Científica Multidisciplinaria* Vol. 4, No. 4.
<https://revistas.unesum.edu.ec/index.php/unesumciencias/article/download/334/263/>
- Nery, S., Celaya, R., y Prado, C. (2019). Análisis de teorías y la nueva era de las organizaciones: adaptándose al nuevo ser humano. *Revista Universidad y Empresa*, 21(37), 9-30. http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0124-46392019000200009&script=sci_arttext
- Omar, A., Salessi, S. y Urteaga, F. (2018). Impact of management practices on job satisfaction.(Artículo científico). Brasil. *Revista de Administração Mackenzie*, vol 18, (5), pp 92-115.
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=195453538005>

- Ovella, F. (2022). Comunicación interna de una cooperativa de ahorros y créditos limitada de la ciudad de Pilar. *Ciencia Latina Revista Científica Volumen 6, Número 2*. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i2.2222_p_4673
- Pacheco, D. (2024). Control interno y la gestión administrativa. Una revisión sistemática del 2020 al 2022. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(1), 6697-6712. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i1.4918
- Papic, K. (2019). Los tipos de comunicación organizacional interna en establecimientos educacionales municipalizados en Chile. *Cuadernos de Investigación Educativa*, 10(1), 63-83. <https://doi.org/10.18861/cied.2019.10.1.2881>
- Paradinas, M. (2020). Importancia de la comunicación interna en la gestión del conflicto: Empresa y mujer. *Revista Internacional de Investigación en Comunicación*, 22(22), 214-227. <https://doi.org/10.7263/adresic-022-12>
- Peiró, R., López, J. (1 de mayo del 2021). *Comunicación Vertical*. ECONOMIPEDIA. <https://economipedia.com/definiciones/comunicacion-vertical.html>
- Peña, D., Sánchez, M., Sancan, L. (2022). Gestión administrativa y su impacto en la calidad del servicio. *Revista científica mundo de la investigación y el conocimiento*. <https://recimundo.com/index.php/es/article/view/1633>
- Peralta, M., Horna, E., Horna, E., Heredia, F. (2024). Gestión administrativa en unidades de gestión educativa: una revisión literaria. *Educación vol.47 n.1 San José, San Pedro, Montes de Oca Jan.* https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2215-26442024000100663
- Pérez, N., Prado, J. (2022). Comunicación organizacional interna y gestión administrativa en la municipalidad del distrito de Pichari - provincia La Convención, Cusco 2021. Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga. <https://repositorio.unsch.edu.pe/handle/UNSCH/5613>
- Pineda, V., y Erazo, J. (2021). La Estructura Organizacional y su relación con los procesos administrativos en Instituciones Educativas privadas. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, vol. 6, núm. 12, pp. 37-68. <https://doi.org/10.35381/r.k.v6i12.1272>

- Ponce, G., Piloza, D., y Chávez, V. (2021). Administrative Process: Determining Factor In The Organizational Development Of Msmes. *Revista Publicando*, 8(31), 258-278. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8050362>
- PRODUCE, (2024). Estadísticas MYPIME. Ministerio de la Producción Perú. <https://ogeiee.produce.gob.pe/index.php/en/shortcode/estadistica-oee/estadisticas-mipyme>
- Reyes, J., y Moros, H. (2019). La cultura organizacional: principales desafíos teóricos y metodológicos para su estudio. *Revista Estudios del Desarrollo Social: Cuba y América Latina*, 7(1), 201-217. <https://www.redalyc.org/journal/5523/552364016011/html/#:~:text=El%20concepto%20de%20cultura%20organizacional%20parte%20del%20cl%C3%A1sico%20estudio%20de,f%C3%ADsicas%20afectaban%20el%20desarrollo%20del>
- Saavedra, J., Delgado, J. (2020). Job satisfaction in administrative management. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, vol 4(2), pp 1510-1523. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.176
- Saldaña, E., Horna, F., Troya, D. (2024). Comunicación interna y su relación en el compromiso organizacional en una empresa de consumo masivo en el nororiente peruano. *Economía & Negocios*, vol 5(1), 226–238. <https://doi.org/10.33326/27086062.2024.1.1542>
- Soledispa, X., Pionce, J., Sierra, M. (2022). La gestión administrativa, factor clave para la productividad y competitividad de las microempresas. *Dominio de las Ciencias*, 8(1), 280-294. <http://dx.doi.org/10.23857/dc.v8i1.2571>
- Soto, C. (2019). The facilitation of communication processes in the organization. A contribution from Human Development to the achievement of job satisfaction. *Revista Investigación y Desarrollo*, 27 (2), pp 57-84. <https://doi.org/10.14482/indes.27.2.658.45>
- Tandazo, L.S. (2021). Influencia de la comunicación interna en el desarrollo organizacional de la compañía Lion Security Cia. Ltda. Universidad de Guayaquil]. Repositorio institucional. <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/59066>

- Torres, D. (2022). Gestión de la comunicación y su relación con el clima organizacional. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*. 6. https://www.researchgate.net/publication/365493887_Gestion_de_la_comunicacion_y_su_relacion_con_el_clima_organizacional
- Vásquez, E., Aliaga, A. (2024). Comunicación Interna y Endomarketing en los Docentes del Distrito de Independencia, Lima- Perú. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(3), 6108-6127. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i3.6610
- Veliz, J. (2020). Relación entre gestión administrativa y comunicación interna de la Municipalidad Distrital De Majes – Caylloma – Arequipa, 2020. <http://hdl.handle.net/20.500.12590/16626>
- Veliz, J. (2020) Relación entre Gestión Administrativa y Comunicación Interna de la Municipalidad Distrital De Majes – Caylloma – Arequipa. *Revista San Pablo*. <https://repositorio.ucsp.edu.pe/backend/api/core/bitstreams/3e19df9d-7e8f-4388-a8df-92e837f12679/content>
- Vivas Escalante, A., Saavedra, P. (2019). Internal communication in the quality of administrative management Amelia Courbis Technical High School, Talca 2018. *Revista Scientific*, 4(Ed. Esp.), 116–135. <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2019.4.E.7.116-135>
- World Economic Forum. (2019). The Global Competitiveness Report. Switzerland: <https://www.influencewatch.org/non-profit/world-economic-forum/>

Anexo 1: Tabla de Operacionalización de variables

Título	Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valoración	
Gestión Administrativa y la Comunicación Interna en una Empresa de Lima, 2024	Gestión administrativa	Según Juárez y Golovina (2021), hace hincapié en el uso de métodos científicos para mejorar la eficacia de las tareas laborales.	Esta variable esta medida por 4 dimensiones, las cuales son: planificación, organización, dirección y control. Analizados mediante un conjunto de 26 preguntas con respuestas en escala de Likert.	Planificación	Misión	1,2	Escala de Likert Ordinal	
		Visión	3-5	Organizacional	Jerarquías	6-8		
		Funciones	9,10	Dirección	Liderazgo	11,12		
		Clima organizacional	13,15		Comunicación	16-18		
		Toma de decisiones	19-22	Control	Seguimiento de desempeño	23-,24		
		Corrección	25,26	Variables	Dimensiones	Indicadores		Ítems
	Comunicación interna	según García (2022) sostiene que la comunicación interna proporciona una investigación fascinante sobre las diversas posiciones funcionales presentes en la praxis de la comunicación a través de un examen detallado.brinda.	Esta variable esta medida por 4 dimensiones, las cuales son: Ascendente, descendente, horizontal y vertical. Analizados mediante un conjunto de 18 preguntas con respuestas en escala de Likert.	Ascendente	Lenguaje adecuado	1,2		
					Aprovechar el potencial de los trabajadores	3,4		
				Descendente	Reuniones	5,6		
					Comunicados	7,8		
				Horizontal	Disposición a escuchar	9,10		
					Información interna	11,12		
				Vertical	Fiabilidad	13,14		
					Mayor coordinación	15,16		
		Confianza entre áreas	17,18					

ANEXO 2: Instrumento de recolección de datos

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

FICHA DE ENCUESTA

Estimado colaborador, sus respuestas en el siguiente cuestionario son de mucha importancia ya que contribuirán a una investigación de tipo académica, que busca establecer relación entre las variables gestión administrativa y comunicación interna. Toda la información será confidencial.

De la misma manera se requiere su consentimiento informado para poder aplicarle el instrumento de investigación. En este sentido agradeceré marcar el siguiente recuadro en señal de conformidad

Declaro estar informado de la aplicación de la siguiente encuesta y en señal de conformidad marco con una x el casillero:

Estoy de acuerdo No estoy de acuerdo

V1. GESTIÓN ADMINISTRATIVA				
1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni uno ni otro	De acuerdo	Completamente de acuerdo

Ítems	1	2	3	4	5
PLANIFICACIÓN					
1. Conoce la misión de la empresa					
2. Conoce la visión de la empresa					
3. Está de acuerdo con las políticas que se manejan en la empresa					
4. Desarrolla labores en base a los objetivos de la empresa					
5. Está de acuerdo con las estrategias usadas en la empresa para el logro de sus objetivos					
ORGANIZACION					
6. Tiene presente cuales son las jerarquías dentro de la empresa					
7. Está de acuerdo con la estructura del organigrama					
8. Respeta las jerarquías representadas en el organigrama					
9. Tiene pleno conocimiento de sus funciones dentro de la empresa					
10. Está de acuerdo con la división de sus funciones dentro de la empresa					
DIRECCIÓN					
11. Tiene conocimiento quien es líder de la empresa					
12. Considera que la función del líder es la correcta					
13. El área administrativa fomenta el buen clima laboral					
14. Cree usted que el clima laboral dentro de la empresa sea favorable para el desarrollo de sus funciones					
15. Siente satisfacción al laborar en la empresa					
16. La empresa otorga recompensas a sus trabajadores					
17. Suele haber comunicación efectiva entre las áreas de trabajo					
18. El área administrativa fomenta la comunicación entre áreas					
19. Las decisiones que toma el área administrativa son adecuadas					
20. Las decisiones que toma el área administrativa facilitan al logro de los objetivos					
21. Se siente involucrado en la toma de decisiones de la empresa					
22. El área administrativa suele consultar a las demás áreas de apoyo, al momento de tomar decisiones					
ORGANIZACIÓN					
23. El área administrativa realiza un seguimiento al desempeño de sus colaboradores					
24. Es necesario que se realice un seguimiento a sus actividades en la empresa					
25. De no cumplir con sus obligaciones en la empresa el área administrativa ejecuta acciones correctivas					
26. Es adecuada la manera como el área administrativa controla el cumplimiento de los objetivos institucionales					

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

FICHA DE ENCUESTA

Estimado colaborador, sus respuestas en el siguiente cuestionario son de mucha importancia ya que contribuirán a una investigación de tipo académica, que busca establecer relación entre las variables gestión administrativa y comunicación interna. Toda la información será confidencial.

De la misma manera se requiere su consentimiento informado para poder aplicarle el instrumento de investigación. En este sentido agradeceré marcar el siguiente recuadro en señal de conformidad

Declaro estar informado de la aplicación de la siguiente encuesta y en señal de conformidad marco con una x el casillero:

Estoy de acuerdo No estoy de acuerdo

V2. COMUNICACIÓN INTERNA				
1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni uno ni otro	De acuerdo	Completamente de acuerdo

Ítems	1	2	3	4	5
ASCENDENTE					
1. Considera que su lenguaje es adecuado para dirigirse a sus superiores					
2. Sus opiniones son tomadas en cuenta en el proceso de toma de decisión					
3. Suele emitir opiniones de mejora para la empresa					
4. Cree que su potencial es aprovechado en la empresa					
DESCENDENTE					
5. El área administrativa realiza reuniones con sus trabajadores					
6. Cuando realizan reuniones de trabajo participan todos los trabajadores de la empresa					
7. El área administrativa suele emitir comunicados a sus colaboradores					
8. El área administrativa toma la iniciativa en cuanto a la mejora en la comunicación					
9. El área administrativa suele acercarse a las áreas de trabajo a preguntar si todo está bien					
10. El área administrativa genera confianza para que los colaboradores se comuniquen con ellos					
HORIZONTAL					
11. El uso de la comunicación informal le ha permitido mantenerse informado en la empresa					
12. La información que percibe mediante la comunicación informal es fiable					
13. Considera que los rumores son una buena fuente de información					
VERTICAL					
14. Considera que la escucha activa ayuda al cumplimiento de los objetivos de la empresa					
15. La información importante de la empresa suele ser compartida entre las áreas de trabajo					
16. Comparte información con las demás áreas de trabajo					
17. Existe confianza entre las áreas de trabajo					
18. Tiene confianza con los jefes de otras áreas					



Anexo 3: Fichas de validación de instrumentos para la recolección de datos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Gestión Administrativa y la Comunicación Interna en una Empresa de Lima, 2024”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombres y Apellidos del juez:	Dr. MIGUEL BARDALES CARDENAS		
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor	(X)
Área de formación académica:	Clínica ()	Social	()
	Educativa ()	Organizacional	(X)
Áreas de experiencia profesional:	Docente de la Escuela Profesional de Administración		
Institución donde labora:	Universidad Cesar Vallejo		
Tiempo de experiencia profesional el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años	(X)

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala: (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario en escala tipo Likert
Autor(es):	Barrera Bustillos, Maria Milagros Lino Cántaro, Florcita Elzavit
Procedencia:	Del autor, adaptada o validada por otros autores
Administración:	presencial
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Empresa de Lima
Significación:	Está compuesta por dos variables: - La primera variable contiene 4 dimensiones, de 10 indicadores y 26 Ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. - La segunda variable contiene 4 dimensiones, de 9 indicadores y 18 Ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.

4. Soporte teórico

α. **Variable 1:** Gestión administrativa

Según Henao (2020) postuló que la gestión administrativa implica la ejecución eficaz de todos los procesos clave de la administración. Estos abarcan la planificación, organización, dirección, coordinación(o interrelación) y control de las actividades de la organización

β. **Variable 2:** Comunicación interna

Según Rodas (2020), la comunicación interna se define como el intercambio de información entre los miembros de una organización, que les permite tener información sobre asuntos relacionados con la empresa



Variable	Dimensiones	Definición
Gestión administrativa	Planificación	Implica programar el trabajo y abordar las dificultades pertinentes para su posterior ejecución (Muños et al., 2020).
	Organizacional	La organización determina la asignación del trabajo, la secuenciación y la estructura del proyecto (Pacheco, 2024).
	Dirección	La dirección implica ayudar, apoyar e intervenir en las disputas relacionadas con los objetivos (Chávez et al., 2020).
	Control	El control garantiza la consecución de objetivos más amplios mediante el seguimiento de mediciones precisas (Peralta et al., 2024). Para Briones et al. (2019),
Comunicación interna	Ascendente	Los subordinados se comunican con sus superiores o supervisores. Para Domínguez, (2019),
	Descendente	Este tipo de comunicación proviene de arriba y se dirige a los subordinados (Díaz y Vásquez, 2022).
	Horizontal	Los empleados que se comunican al mismo nivel reciben el nombre de comunicación horizontal.
	Vertical	Esta dimensión rompe los sistemas organizativos jerárquicos al permitir el compromiso de los empleados (Armas et al., 2020).

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario “Gestión Administrativa y la Comunicación Interna en una Empresa de Lima, 2024” elaborado por Barrera Bustillos, María Milagros y Lino Cántaro, Florcita Elzavít, de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.



Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brindemos observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Variable del instrumento: Gestión Administrativa

- **Primera dimensión: Planificación**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Misión	1-2	3	3	3	
Visión	3-5	4	3	3	

- **Segunda dimensión: Organizacional**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Jerarquías	6-8	3	3	3	
Funciones	9-10	4	4	4	

- **Tercera dimensión: Dirección**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Liderazgo	11-12	3	3	3	
Clima organizacional	13-15	4	4	4	
Comunicación	16-18	3	3	3	
Toma de decisiones	19-22	4	4	4	

- **Cuarta dimensión: Control**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Seguimiento del desempeño	23-24	3	3	3	
Corrección	25-26	4	4	4	

Variable del instrumento: Comunicación Interna

- **Primera dimensión: Ascendente**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Lenguaje adecuado	1-2	3	3	3	
Aprovechar el potencial de los trabajadores	3-4	4	3	4	



- Segunda dimensión: Descendente

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Reuniones	5-6	4	4	4	
Comunicados	7-18	3	3	3	
Disposición a escuchar	9-10	3	3	3	

- Tercera dimensión: Horizontal

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Información interna	11-12	4	4	4	
Fiabilidad	13-14	3	3	3	

- Cuarta dimensión: Diagonal

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Mayor coordinación	15-16	4	4	4	
Confianza entre áreas	17-18	3	3	3	

.....
Dr. MIGUEL BARDALES CARDENAS

DNI N° 08437636

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Gestión Administrativa y la Comunicación Interna en una Empresa de Lima, 2024". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombres y Apellidos del juez:	Dr. Roger Armando Saldaña Bernal		
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor	(X)
Área de formación académica:	Clínica ()	Social	()
	Educativa ()	Organizacional	()
Áreas de experiencia profesional:	Docente de la Escuela Profesional de		
Institución donde labora:	Universidad Cesar Vallejo		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años	(X)	
	Más de 5 años	()	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala: (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario en escala tipo Likert
Autor(es):	Barrera Bustillos, Maria Milagros
Procedencia:	Del autor, adaptada o validada por otros autores
Administración:	presencial
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Empresa de Lima
Significación:	Está compuesta por dos variables: - La primera variable contiene 4 dimensiones, de 10 indicadores y 26 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. - La segunda variable contiene 4 dimensiones, de 9 indicadores y 18 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.

4. Soporte teórico

- **Variable 1:** Gestión administrativa
Según Henao (2020) postuló que la gestión administrativa implica la ejecución eficaz de todos los procesos clave de la administración. Estos abarcan la planificación, organización, dirección, coordinación (o interrelación) y control de las actividades de la organización
- **Variable 2:** Comunicación interna Según Rodas (2020), la comunicación interna se define como el intercambio de información entre los miembros de una organización, que les permite tener información sobre asuntos relacionados con la empresa.



Variable	Dimensiones	Definición
Gestión administrativa	Planificación	Implica programar el trabajo y abordar las dificultades pertinentes para su posterior ejecución (Muños et al., 2020).
	Organizacional	La organización determina la asignación del trabajo, la secuenciación y la estructura del proyecto (Pacheco, 2024).
	Dirección	La dirección implica ayudar, apoyar e intervenir en las disputas relacionadas con los objetivos (Chávez et al., 2020).
	Control	El control garantiza la consecución de objetivos más amplios mediante el seguimiento de mediciones precisas (Peralta et al., 2024). Para Briones et al. (2019),
Comunicación interna	Ascendente	Los subordinados se comunican con sus superiores o supervisores. Para Domínguez, (2019),
	Descendente	Este tipo de comunicación proviene de arriba y se dirige a los subordinados (Díaz y Vásquez, 2022).
	Horizontal	Los empleados que se comunican al mismo nivel reciben el nombre de comunicación horizontal.
	Vertical	Esta dimensión rompe los sistemas organizativos jerárquicos al permitir el compromiso de los empleados (Armas et al., 2020).

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario “Gestión Administrativa y la Comunicación Interna en una Empresa de Lima, 2024” elaborado por Barrera Bustillos, María Milagros y Lino Cántaro, Florcita Elzavit, de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.



indicador que está midiendo.	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Variable del instrumento: Gestión Administrativa

- Primera dimensión: Planificación

Indicadores	Ítem	Clarid	Coher	Relev	Observaciones
Misión	1-2	3	3	4	
Visión	3-5	3	3	4	

- Segunda dimensión: Organizacional

Indicadores	Ítem	Clarid	Coher	Relev	Observaciones
Jerarquías	6-8	3	4	4	
Funciones	9-10	3	4	4	

- Tercera dimensión: Dirección

Indicadores	Ítem	Clarid ad	Coher encia	Relev ancia	Observaciones
Liderazgo	11-12	4	4	4	
Clima organizacional	13-15	4	4	4	
Comunicación	16-18	4	4	4	
Toma de decisiones	19-22	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Control

Indicadores	Ítem	Clari	Cohe	Rele	Observaciones
Seguimiento del desempeño	23-24	4	4	4	
Corrección	25-26	4	4	4	





Variable del instrumento: Comunicación Interna

- Primera dimensión: Ascendente

Indicadores	Ítem	Clarid	Cohe	Relev	Observaciones
Lenguaje adecuado	1-2	4	4	4	
Aprovechar el potencial de los trabajadores	3-4	4	4	4	

- Segunda dimensión: Descendente

Indicadores	Ítem	Clari	Cohe	Relev	Observaciones
Reuniones	5-6	4	4	4	
Comunicados	7-18	4	4	4	
Disposición a escuchar	9-10	4	4	4	

- Tercera dimensión: Horizontal

Indicadores	Ítem	Clari	Cohe	Relev	Observaciones
Información interna	11-12	4	4	4	
Fiabilidad	13-14	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Diagonal

Indicadores	Ítem	Clari	Cohe	Relev	Observaciones
Mayor coordinación	15-16	4	4	4	
Confianza entre áreas	17-18	4	4	4	

.....
Dr. Roger Armando Saldaña Bernal

DNI N° 41415396

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.



Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Gestión Administrativa y la Comunicación Interna en una Empresa de Lima, 2024”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombres y Apellidos del juez:	Edgard Francisco Cervantes Ramón	
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica ()	Social ()
	Educativa ()	Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Docente de la Escuela Profesional de Administración	
Institución donde labora:	Universidad Cesar Vallejo	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	
	Más de 5 años (X)	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala: (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario en escala tipo Likert
Autor(es):	Barrera Bustillos, Maria Milagros
Procedencia:	Del autor, adaptada o validada por otros autores
Administración:	presencial
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Empresa de Lima
Significación:	Está compuesta por dos variables: - La primera variable contiene 4 dimensiones, de 10 indicadores y 26 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. - La segunda variable contiene 4 dimensiones, de 9 indicadores y 18 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.

4. Soporte teórico

- **Variable 1:** Gestión administrativa
Según Henao (2020) postuló que la gestión administrativa implica la ejecución eficaz de todos los procesos clave de la administración. Estos abarcan la planificación, organización, dirección, coordinación (o interrelación) y control de las actividades de la organización
- **Variable 2:** Comunicación interna
Según Rodas (2020), la comunicación interna se define como el intercambio de información entre los miembros de una organización, que les permite tener información sobre asuntos relacionados con la empresa.



Variable	Dimensiones	Definición
Gestión administrativa	Planificación	Implica programar el trabajo y abordar las dificultades pertinentes para su posterior ejecución (Muños et al., 2020).
	Organizacional	La organización determina la asignación del trabajo, la secuenciación y la estructura del proyecto (Pacheco, 2024).
	Dirección	La dirección implica ayudar, apoyar e intervenir en las disputas relacionadas con los objetivos (Chávez et al., 2020).
	Control	El control garantiza la consecución de objetivos más amplios mediante el seguimiento de mediciones precisas (Peralta et al., 2024). Para Briones et al. (2019),
Comunicación interna	Ascendente	Los subordinados se comunican con sus superiores o
	Descendente	Este tipo de comunicación proviene de arriba y se dirige a los
	Horizontal	Los empleados que se comunican al mismo nivel reciben el nombre de comunicación horizontal.
	Vertical	Esta dimensión rompe los sistemas organizativos jerárquicos al permitir el compromiso de los empleados (Armas et al., 2020).

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario “Gestión Administrativa y la Comunicación Interna en una Empresa de Lima, 2024” elaborado por Barrera Bustillos, Maria Milagros y Lino Cántaro, Florcita Elzavita, de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.



RELEVANCIA		
El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

5. No cumple con el criterio
6. Bajo Nivel
7. Moderado nivel
8. Alto nivel

Variable del instrumento: Gestión Administrativa

- Primera dimensión: Planificación

Indicadores	Ítem	Clari	Cohé	Rele	Observaciones
Misión	1-2	3	3	3	
Visión	3-5	3	4	3	

- Segunda dimensión: Organizacional

Indicadores	Ítem	Clari	Cohé	Rele	Observaciones
Jerarquías	6-8	3	3	3	
Funciones	9-10	3	4	3	

- Tercera dimensión: Dirección

Indicadores	Ítem	Clari	Cohé	Rele	Observaciones
Liderazgo	11-12	3	3	3	
Clima organizacional	13-15	3	4	3	
Comunicación	16-18	3	3	3	
Toma de decisiones	19-22	3	4	3	

- Cuarta dimensión: Control

Indicadores	Ítem	Clari	Cohé	Rele	Observaciones
Seguimiento del desempeño	23-24	3	3	3	
Corrección	25-26	3	4	3	





Variable del instrumento: Comunicación Interna

- Primera dimensión: Ascendente

Indicadores	Ítem	Clari dad	Cohe renci	Rele vanci	Observaciones
Lenguaje adecuado	1-2	3	3	3	
Aprovechar el potencial de los trabajadores	3-4	3	4	3	

- Segunda dimensión: Descendente

Indicadores	Ítem	Clari	Cohe	Rele	Observaciones
Reuniones	5-6	3	3	3	
Comunicados	7-18	3	4	3	
Disposición a escuchar	9-10	3	3	3	

- Tercera dimensión: Horizontal

Indicadores	Ítem	Clari	Cohe	Rele	Observaciones
Información interna	11-12	3	3	3	
Fiabilidad	13-14	3	4	3	

- Cuarta dimensión: Diagonal

Indicadores	Ítem	Clari	Cohe	Rele	Observaciones
Mayor coordinación	15-16	3	3	3	
Confianza entre áreas	17-18	3	4	3	

Mg. Edgard Francisco Cervantes Ramón

DNI N° 06614765

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Anexo 4: Resultados del análisis de consistencia interna

Valor de rho	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0,9 a ,99	Correlación negativa muy alta
-0,7 a 0,89	Correlación negativa alta
-0,4 a 0,69	Correlación negativa moderada
-0,2 a 0,39	Correlación negativa baja
-0,01 a 0,19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0,01 a 0,19	Correlación positiva muy baja
0,2 a 0,39	Correlación positiva baja
0,4 a 0,69	Correlación positiva moderada
0,7 a 0,89	Correlación positiva alta
0,9 a 0,99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Anexo 5: Consentimiento o asentimiento informado UCV

CONSENTIMIENTO INFORMADO *

Título de la investigación: Gestión administrativa y la comunicación interna en una empresa de Lima, 2024

Investigador (a) (es): Maria Milagros Barrera Bustillos y Elzavit Florcita Lino Cantaro

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Gestión administrativa y la comunicación interna en una empresa de Lima, 2024”, cuyo objetivo es Determinar la relación de Gestión administrativa y la comunicación interna en una empresa de Lima, 2024. Esta investigación es desarrollada por estudiantes de pregrado de la carrera profesional de Administración, de la Universidad César Vallejo del campus lima este, aprobado por la autoridad correspondiente de la

Describir el impacto del problema de la investigación.

Se generará información novedosa sobre cómo la gestión administrativa influye en la comunicación interna en una empresa de lima en el año 2024).

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada:” Gestión administrativa y la comunicación interna en una empresa de Lima, 2024”.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 30 minutos y se realizará en el ambiente de CAR.CENTRAL KM. 15.1 (A 0.5 KM DE LA ENTRADA DE HUAYCAN) LIMA / LIMA / ATE Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participo no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de no maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico

ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

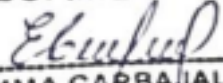
Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador (a) (es) Rojas Luque, Angel Joel email arojasl8@ucvvirtual.edu.pe y Docente asesor Anderson Puyen, Carlos Enrique email candersonpu@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo mi participación en la investigación.

ECAMEL S.A.C.

EMMA CARBAJAL LEON
GERENTE GENERAL

Nombre y apellidos: Emma Carbajal León

Fecha y hora: 06/11/2024

[Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google].

Anexo 6: Reporte de similitud en software Turnitin

Gestion administrativa y la comunicacion interna en una empresa de lima,2024-tunitin.pdf

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	5%
2	hdl.handle.net Fuente de Internet	3%

Anexo 7: Análisis complementario
Análisis de fiabilidad

Gestión administrativa

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N° de elementos
,986	26

Comunicación interna

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N° de elementos
,863	18

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N° de elementos
,963	44

Estadísticos de los elementos

	Media	Desviación típica	N°
VAR00001	4,0500	,82558	20
VAR00002	4,2500	,63867	20
VAR00003	4,1000	,78807	20
VAR00004	4,0500	,88704	20
VAR00005	4,3000	,65695	20
VAR00006	3,9500	,75915	20
VAR00007	3,9000	,78807	20
VAR00008	4,0500	,68633	20
VAR00009	4,1500	,74516	20
VAR00010	4,4000	,50262	20
VAR00011	3,9500	,88704	20
VAR00012	4,2500	,78640	20
VAR00013	4,4000	,68056	20
VAR00014	3,9500	,75915	20
VAR00015	3,9500	,75915	20
VAR00016	4,4000	,59824	20
VAR00017	3,9000	,55251	20



VAR00018	3,9500	,75915	20
VAR00019	4,0000	,72548	20
VAR00020	4,3500	,74516	20
VAR00021	4,3500	,74516	20
VAR00022	4,2500	,78640	20
VAR00023	4,3500	,67082	20
VAR00024	3,9000	,64072	20
VAR00025	4,0000	,72548	20
VAR00026	4,0500	,68633	20
VAR00027	4,0500	,75915	20
VAR00028	3,9000	,78807	20
VAR00029	3,9000	,71818	20
VAR00030	3,9500	,68633	20
VAR00031	4,0000	,85840	20
VAR00032	4,0500	,68633	20
VAR00033	4,1000	,91191	20
VAR00034	4,0500	,60481	20
VAR00035	3,9000	,78807	20
VAR00036	3,8500	,74516	20
VAR00037	3,9500	,88704	20
VAR00038	3,9500	,75915	20
VAR00039	4,0500	,75915	20
VAR00040	4,0500	,68633	20
VAR00041	4,1000	,91191	20
VAR00042	4,0000	,72548	20
VAR00043	3,8000	,76777	20
VAR00044	3,8000	,83351	20

Estadísticos total-elemento

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
VAR00001	174,6000	392,042	,751	,961
VAR00002	174,4000	402,253	,571	,962
VAR00003	174,5500	397,524	,609	,962
VAR00004	174,6000	389,411	,774	,961
VAR00005	174,3500	400,134	,636	,962
VAR00006	174,7000	395,589	,700	,962
VAR00007	174,7500	395,039	,691	,962
VAR00008	174,6000	401,621	,553	,962
VAR00009	174,5000	396,158	,694	,962
VAR00010	174,2500	411,671	,263	,963
VAR00011	174,7000	402,432	,395	,963
VAR00012	174,4000	401,621	,478	,963
VAR00013	174,2500	409,355	,271	,963
VAR00014	174,7000	404,221	,409	,963
VAR00015	174,7000	404,011	,416	,963
VAR00016	174,2500	417,566	-,026	,964
VAR00017	174,7500	406,408	,475	,963
VAR00018	174,7000	396,326	,675	,962



VAR00019	174,6500	395,608	,733	,962
VAR00020	174,3000	399,905	,565	,962
VAR00021	174,3000	398,958	,597	,962
VAR00022	174,4000	398,989	,563	,962
VAR00023	174,3000	406,326	,389	,963
VAR00024	174,7500	400,092	,655	,962
VAR00025	174,6500	399,082	,610	,962
VAR00026	174,6000	397,516	,705	,962
VAR00027	174,6000	398,253	,609	,962
VAR00028	174,7500	399,355	,550	,962
VAR00029	174,7500	398,618	,633	,962
VAR00030	174,7000	398,326	,675	,962
VAR00031	174,6500	390,134	,779	,961
VAR00032	174,6000	400,674	,588	,962
VAR00033	174,5500	387,524	,806	,961
VAR00034	174,6000	403,726	,543	,962
VAR00035	174,7500	395,882	,663	,962
VAR00036	174,8000	396,800	,672	,962
VAR00037	174,7000	389,274	,778	,961
VAR00038	174,7000	396,537	,667	,962
VAR00039	174,6000	400,779	,524	,962
VAR00040	174,6000	400,674	,588	,962
VAR00041	174,5500	387,524	,806	,961
VAR00042	174,6500	400,239	,569	,962
VAR00043	174,8500	395,608	,691	,962
VAR00044	174,8500	391,082	,774	,961

Estadísticos de la escala

Media	Varianza	Desviación típica	N de elementos
178,6500	417,292	20,42773	44

Coefficiente Rho de Spearman intraclase

	Correlación intraclase	Intervalo de confianza 95%		Prueba F con valor verdadero 0			
		Límite inferior	Límite superior	Valor	gl1	gl2	Sig.
Medidas individuales	,371 ^a	,247	,564	26,983	19	817	,000
Medidas promedio	,963 ^c	,935	,983	26,983	19	817	,000

Modelo de efectos mixtos de dos factores en el que los efectos de las personas son aleatorios y los efectos de las medidas son fijos.

a. El estimador es el mismo, ya esté presente o no el efecto de interacción.

b. Coeficientes de correlación intraclase de tipo C utilizando una definición de coherencia, la varianza inter-medidas se excluye de la varianza del denominador.



c. Esta estimación se calcula asumiendo que no está presente el efecto de interacción, ya que de otra manera no es estimable.

Anexo 8. Autorizaciones para el desarrollo del proyecto de investigación
Informe de revisión de proyectos de investigación del Comité de Ética en Investigación de la EP Administración

El que suscribe, presidente del Comité de Ética en Investigación de Administración, deja constancia que el proyecto de investigación titulado "Gestión administrativa y la comunicación interna en una empresa de Lima, 2023", presentado por los autores Maria Milagros Barrera Bustillos y Elzavit Florcita Lino Cantaro, ha pasado una revisión expedita por Dr. Víctor Hugo Fernández Bedoya, Dr. Miguel Bardales Cárdenas, Dr. José German Linares Cazola, Mg. Diana Lucila Huamaní Cajaleón, y de acuerdo a la comunicación remitida el 10 de noviembre de 2023 por correo electrónico se determina que la continuidad para la ejecución del proyecto de investigación cuenta con un dictamen:

(X)favorable () observado () desfavorable.

Lima, 16 de noviembre de 2023

Nombres y apellidos	Cargo	DNI N.º	Firma
Dr. Víctor Hugo Fernández Bedoya	Presidente	44326351	
Dr. Miguel Bardales Cárdenas	Vicepresidente	08437636	(se abstiene por ser asesor)
Dr. José German Linares Cazola	Miembro 1	31674876	
Mg. Diana Lucila Huamaní Cajaleón	Miembro 2	43648948	
Mg. Edgard Francisco Cervantes Ramón	Miembro 3	06614765	