



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Comunicación Interna y Gestión Eficaz del Tiempo en una Empresa
de Construcción, Lima, 2021

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciada en Administración

AUTORA:

Huerta Mancilla, Katherine Stephany (ORCID: 0000-0003-4773-678X)

ASESOR:

Mg. William Ricardo Díaz Torres (ORCID: 0000-0003-2204-6635)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LIMA — PERÚ

2021

Dedicatoria

A mis padres y Hermanos, por su apoyo incondicional tolerancia que me brindan día a día en cada uno de mis proyectos y metas que deseo cumplir en mi carrera profesional y motivación constante durante toda mi vida

Agradecimientos

A mis padres por el apoyo incondicional, a mis maestros que han sembrado en mi un gran sentido de investigación por enseñarme y colaboraron en mi carrera profesional y en mi trabajo de investigación.

Un agradecimiento particular a mi asesor de tesis: Mg. Díaz Torres, William Ricardo, por ser un gran guía y apoyo en el transcurso del desarrollo de mi tesis.

Índice de Contenidos

| | |
|---|-------------|
| Carátula..... | i |
| Dedicatoria | ii |
| Agradecimientos..... | iii |
| Índice de Contenidos..... | iv |
| Índice de Tablas | v |
| Índice de Figuras | vi |
| Resumen | vii |
| Abstract | viii |
| I. INTRODUCCIÓN | 1 |
| II. MARCO TEÓRICO | 8 |
| III. METODOLOGÍA | 18 |
| 3.1 Tipo y diseño de Investigación | 18 |
| 3.2 Variables y Operacionalización:..... | 19 |
| 3.3 Selección de Muestra..... | 21 |
| 3.4 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos | 21 |
| 3.5 Procedimientos | 21 |
| 3.6 Método de Análisis de Datos | 22 |
| 3.7 Aspecto Ético | 24 |
| IV. RESULTADOS:..... | 25 |
| V. DISCUSIÓN: | 34 |
| VI. CONCLUSIONES | 40 |
| VII. RECOMENDACIONES | 42 |
| REFERENCIAS | 44 |
| ANEXOS..... | 49 |

Índice de Tablas

| | |
|--|----|
| Tabla 1 Componentes Philips: Resultados de la planta de Bari..... | 15 |
| Tabla 2 Operacionalización de Variables Independiente y Dependiente..... | 19 |
| Tabla 3 Resultados del análisis de fiabilidad de instrumentos de cada variable..... | 23 |
| Tabla 4 Interpretación de Alfa de Cronbach..... | 24 |
| Tabla 5 Correlación de Spearman entre Comunicación Interna y Planificación gestión del Programa en la empresa GYA Construcciones, Lima enero 2022 (en escala ordinal)..... | 28 |
| Tabla 6 Interpretación del coeficiente de Correlación de Spearman..... | 29 |
| Tabla 7 Correlación de Spearman entre Comunicación Interna y Definición de Tareas en la empresa GYA Construcciones, Lima enero 2022 (en escala ordinal)..... | 30 |
| Tabla 8 Correlación de Spearman entre Comunicación Interna y Control del Programa en la empresa GYA Construcciones, Lima enero 2022 (en escala ordinal)..... | 31 |
| Tabla 9 Contratación entre Comunicación Interna y Gestión eficaz del tiempo en la empresa GYA Construcciones, Lima enero 2022 (en escala ordinal) | 32 |

Índice de Figuras

| | |
|--|----|
| Figura 1 El ciclo de la gestión del tiempo (Poser, 2003)..... | 16 |
| Figura 2 Descripción de Nivel de la Comunicación Interna según encuestados en GYA Construcciones, Lima enero 2022 (escala ordinal)..... | 25 |
| Figura 3 Descripción del nivel de la Comunicación Interna según los indicadores en GYA Construcciones, Lima enero 2022 (escala ordinal)..... | 25 |
| Figura 4 Descripción del Nivel de la Comunicación Interna según las Dimensiones en GYA Construcciones, Lima enero 2022 (en escala ordinal)... | 26 |
| Figura 5 Descripción de Nivel de la Gestión Eficaz según los Encuestados en GYA Construcciones, Lima enero 2022 (escala ordinal)..... | 26 |
| Figura 6 Descripción del Nivel de la Gestión Eficaz según los Indicadores en GYA Construcciones, Lima enero 2022 (escala ordinal)..... | 27 |
| Figura 7 Descripción del Nivel de la Gestión Eficaz según las Dimensiones en GYA Construcciones, Lima enero 2022 (en escala ordinal)..... | 27 |
| Figura 8 Correlación de Spearman Correlación de Spearman entre Comunicación Interna y Planificacion_Gestion_del_Programa en GYA Construcciones, Lima enero 2022 (en escala ordinal)..... | 29 |
| Figura 9 Contratación entre Comunicación Interna y Gestión eficaz del tiempo en la empresa GYA Construcciones, Lima enero 2022 (en escala ordinal)..... | 30 |
| Figura 10 Correlación de Spearman Correlación de Spearman entre Comunicación Interna y Control_del_programa en la empresa GYA Construcciones, Lima enero 2022 (en escala ordinal)..... | 31 |
| Figura 11 Contratación entre Comunicación Interna y Gestión Eficaz del Tiempo en la empresa GYA Construcciones, Lima enero 2022 (en escala ordinal)..... | 33 |

Resumen

La presente investigación tiene como objetivo establecer la relación entre la Comunicación Interna y Gestión Eficaz en una empresa de Construcción, Lima 2021; Así mismo, se trabajó un diseño no experimental, por lo tanto, el nivel de investigación fue correlacional, cuantitativo, corte transversal cuya población estuvo conformada de 40 trabajadores utilizando la encuesta como instrumento diseñando y elaborado, según la escala de Likert. Al realizar el análisis, se concluye que el nivel de significancia es de 1% y un intervalo de confianza del 99%, donde se acepta la hipótesis que existe relación " Al constatar la hipótesis de comunicación interna y gestión eficaz del tiempo; determinamos su relación" indicando una correlación del 63.7 % de intensidad de los datos están relacionados.

Palabras clave: Comunicación interna; Gestion Eficaz del Tiempo; Planificación, Control, reforzamiento.

Abstract

The present research aims to establish the relationship between Internal Communication and Effective Management in a Construction company, Lima, 2021; So, we worked on a design is not experimental, therefore, the level of investigation was correlational, quantitative, cross-sectional, whose population was made up of 40 workers, using the survey as an instrument designed and developed according to the Likert scale. When performing the analysis, it is concluded that the level of significance is 1% and a confidence interval of 99%, where the hypothesis that there is a relationship is accepted "When verifying the hypothesis of internal communication and effective time management; we determine its relationship" indicating a correlation of 63.7% of the intensity of the data are related.

Keywords: Internal communication; Effective Time Management; Planning, Control, reinforcement.

I. INTRODUCCIÓN

En los últimos años en el contexto internacional, que al igual que otras disciplinas, distintas instituciones ya sean públicas o privadas están cayendo en cuenta el efecto que tiene la comunicación interna con relación a la gestión eficaz del tiempo, permitiendo así que la organización este apta para crecer y competir, será crucial como factor que determina el grado del logro de resultado dentro de una organización. (BERRIO GONZALES, 2020) La presente investigación sobre comunicación interna y gestión eficaz se realiza debido a la necesidad de investigar la realidad problemática que se produce en una empresa de Construcción, Lima, 2021.

Según las últimas investigaciones de diferentes autores los cuales se citan líneas abajo entre ellos son: (Cortés Cortés & Niño- Benavides, 2018), (Cuervo, 2009), (Covey, 1989), (Ferrari & Durán, 2018), (Trelles Rodríguez, 2001) entre muchos más y distintas organizaciones están apostando por mejorar la comunicación interna que existe dentro de sus organizaciones con distintos instrumentos, proporcionando un mayor dominio sobre el manejo de los tiempos para lograr las metas u objetivos, en integración con otras áreas, mejoras en el comportamientos y logros de propósitos específicos que designan la empresa.

La comunicación interna es algo que deber ser administrada o gestionada con prioridad, esto quiere decir que se debe realizar con una anticipación de lo que se tiene como prioridad informar a los demás integrantes sobre los principales objetivos de la organización busca, obteniendo un claro entendimiento de las acciones futuras de la organización, también se podrá realizar cambios para dejar el secretismo o rumores que puedan ser inconvenientes en la realización de tareas, fijación de metas concretas” (Charry Condor, 2018).

Al hablar de comunicación interna nos referimos a algo inherente a la persona, es una facultad que tenemos de transmitir información, sentimientos, etcétera. Por lo que al emplearse bien se vuelve en un factor clave de éxito. Entonces como resultado, las organizaciones influyen fuertemente en las opiniones, actitudes y comportamiento de los individuos y de esta forma, son

responsables de la dispersión de valores (Ferrari & Durán, 2018, págs. pp.129-150)

Se resaltan y sostiene que los dircoms (conocido como el director que es responsable de la comunicación dentro de la Organización) asumen el desafío en la búsqueda de poner en contacto la tecnología y sus nuevas facetas (plataformas, redes sociales y multimedia) en todo aquel recurso de comunicación que la organización disponga y pueda sacar provecho. (Cortés Cortés & Niño-Benavides, 2018, págs. pp 127-158) Con esto nos explica el autor que el crecimiento de los recursos de tecnología e información en la comunicación interna ayudara a producir un ámbito para el progreso de una conversación sobre las acciones que deben realizar.

Se debe tener presente que la comunicación interna es el medio por el cual interactúan las personas que comparten un mismo ámbito cultural, social y laboral, teniendo como posibilidad mencionar que los componentes que obstaculizan y están afectando aquellas interrelaciones son básicamente a tres actores: las personas, la empresa y el entorno. (Cuervo, 2009)

De los autores mencionados en líneas anteriores, ellos guardan similitud sobre la referencia en los factores y procedimientos integrados e interconectados, sobre el nivel de integración por medio de la tecnología, lenguajes y sobre como estos pueden generar un cambio en algunos aspectos como sus hábitos y comportamientos individuales de los colaboradores en distintas situaciones; ambos analizan los desafíos del trabajador del siglo XXI: (Cuervo, 2009) menciona los factores que influyen (personas, empresa y el entorno); (Cortés Cortés & Niño-Benavides, 2018) habla sobre cómo se afronta aquellos desafíos en situaciones donde se busca la vinculación la tecnología y sus nuevas facetas (plataformas, intranet, redes sociales) en la organización.

Por otro lado las funciones de la comunicación interna que nos menciona el autor (Vivas Escalante & Saavedra Moraga, 2018) son : A) Control: esto se constata cuando se observa dentro organización el nivel de repuesta, el cual se podrá evaluar con certeza cuando se verifique que los colaboradores hagan

mencionen de toda situación que se ocasione y se cumplan los protocolos ya establecidos, B) Información: esta es necesaria para que los colaboradores puedan tomar decisiones antes las posibles situaciones que se presente y puedan dar respuesta , C) Motivación: está orientada y relacionada con la comunicación y en ella se aborda lo que el colaborador desea dar a conocer sobre sus debilidades, fortalezas y oportunidades.

Además en Perú, mediante Resolución Ejecutiva N°151 – 2017-SERVIR-PE, “se aprueba la Guía para la Gestión del Proceso de Comunicación Interna del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos el cual es un documento auto instructivo que tiene por objetivo establecer los criterios y brindar las pautas, que las entidades deben tener en cuenta para gestionar sus procesos de comunicación interna” (Resoluciones de Presidencia Ejecutiva, 2017, pág. p. 2) Este documento será de ayuda como referente con la intención de poner en prácticas las posibles mejoras sobre la comunicación interna en las distintas secciones de la empresa de construcción, Sede lima.

Por consiguiente, como uno de los fines de la comunicación interna y la gestión eficaz del tiempo es la incesante búsqueda de la eficacia y eficiencia, en esta investigación analizaremos la gestión eficaz del tiempo como instrumento imprescindible en la organización para poder propiciar un mayor logro en el rendimiento. Por eso también, el saber diligenciar de manera apropiada el tiempo es una capacidad competitiva que las organizaciones procuran obtener y consolidar y con ello lograr todas las metas determinadas, el reasignar asertivamente ciertas labores que necesiten un mayor control, orientar a los colaboradores u ayudantes durante el proceso, entre muchas otras cosas. En forma simultánea, un buen líder debe poseer los conocimientos especializados como tener previsto distintas situaciones, poner en marcha lo planificado por la empresa y seguir de cerca manejando tanto su propio tiempo como atender al de los demás colaboradores de la organización.

Tomando en consideración que la gestión eficaz, se refiere al plan de dirección con relación a las funciones para que se logre trabajar en colaboración con otras áreas de forma eficaz y eficiente sobre el trabajo, empleando para ello

los procesos necesarios como son la planeación, organización, dirección, control, que son característicos de la gestión. (Medina, 2019, pág. 280). Sobre lo que el autor nos estuvo manifestando en líneas anteriores, este será el proceso que se necesita realizar en las organizaciones para poder comunicar la información necesaria y sea realizada adecuadamente.

Desde la aplicación de la gestión, se explora la forma de liderar a los colaboradores a potenciar un incremento en la productividad y de igual manera se busca su bienestar; en ese sentido se proponen modelos de gestión (que son aquellos instrumentos donde se incluyen los posibles planes de asesoramiento y propuestas prácticas sobre hábitos y técnicas interrelacionadas a la aplicación sobre el tiempo y la forma de incorporarlas). Podemos comprender que las propuestas del autor tienen como finalidad: (1) Observar de forma minuciosa y saber identificar la necesidad de cambio, en que los trabajadores fortalezcan los hábitos necesarios que proporciona gestionar los cambios constantes en la dinámica laboral, (2) los hábitos que tienen la posibilidad de clasificarse considerablemente son los hábitos de comunicación y organización. (Covey, 1989)

Asimismo, lo que nos menciona el autor (Valdés, 2014, pág. 192) en su Artículo publicado donde menciona el libro *El Ejecutivo Eficaz de* (Drucker P. 1967), en ello nos expresa aquellas consecuencias que repercuten y producen un mal manejo de tiempo en el plano personal y como también para la organización en el cumplimiento de las aspiraciones planteadas. En ese sentido de forma adicional se tiene la intención de alertar los riesgos del desaprovechamiento del tiempo, también se admitiría que la planificación de las tareas que se realiza dentro de la organización no siempre conduciría a la finalización del trabajo según lo previsto, especialmente bajo una fuerte presión de tiempo.

Sin embargo, cuando se refiere a la gestión del tiempo guarda una vinculación con la planificación del enfoque, como programar las metas u objetivos concretos y las actividades y el esfuerzo para el logro de ellas, saber comunicar las listas de tareas que son necesarias sobre lo que la organización necesita, saber relacionar cuales son las tareas que se tienen como fin para el uso eficaz

del tiempo, establecer un seguimiento de forma regular sobre el funcionamiento que tienen, con el objetivo de constatar el uso del tiempo en la realización de actividades, etc. (Claessens, Wendelien, Christel, & Robert, 2007)

Existen distintas descripciones sobre la gestión de tiempo, en algunas investigaciones se habla sobre que técnicas o instrumentos se pueden propiciar para programar o disponer para poder administrar las horas de trabajo en relación con el logro de metas (Pfeiffer Leon, 2017, págs. 35-38). En un marco en ciencias administrativas todas ellas siempre buscan entender que técnicas emplear para saber orientar, planificar, organizar los resultados sobre las metas que busca la organización.

En esta investigación que se realizó a la empresa de construcción, dedicada la instalación de redes externas, comercialización e instalación de redes internas domiciliarias y comerciales de gas natural, se evidencia que existe una falencia en la comunicación interna en el área de RRHH, esto generan conflictos entre los colaboradores del área, entre ellos tenemos comportamientos indeseados, trato laborable, condiciones del lugar de trabajo, responsabilidades mal percibidas, etcétera.

Teniendo como base lo mencionado, se formulará el siguiente problema: *¿Qué relación existe entre Comunicación Interna y Gestión Eficaz en una empresa de Construcción, Lima 2021?*, Ante esto, el estudio justifica con la finalidad de detectar los posibles factores que influyan en la comunicación interna y que puede dar como consecuencia una gestión ineficaz dentro de la organización, tomando en cuenta que la importancia de tener y fomentar una buena comunicación interna nos permitirá obtener mayor información sobre las acciones correctas entre todas las posibles y por lo tanto se recopilara la información suficiente para saber cómo actuar al respecto, lo cual será beneficioso tanto para la organización de construcción como para los propios colaboradores.

Por ello, a *nivel teórico* dado que es relevante debido al amplio conocimiento con el cual se contrastó las teorías existentes acerca de comunicación interna y la gestión eficaz, teniendo en consideración que existe

esta problemática en nuestra realidad. Conjuntamente se realizó un fortalecimiento científico al analizar y estudiar teorías de ambas variables. *A nivel práctico*, se realizara esta investigación para corroborar la relación entre ambas variables dentro de la organización y como es de suponer, de acuerdo a los resultados sobre las variables que se tienen, será de suma importancia la realización de programas que permitan que los empleados sepan incorporar el papel que les corresponden con una perspectiva que les permitirá expresarse en relación con la directriz y fomentar una comunicación en todas los niveles internos en la organización, en consecuencia con esta investigación se busca contribuir en la planificación de gestión del tiempo para el logro de metas concreta que a su vez va influir en el nivel porcentual de logros en la ejecución de objetivos de la organización.

A nivel metodológico, el tipo y diseño del presente trabajo será revisado de acuerdo con la metodología científica con la finalidad que sean empleados para futuras investigaciones con similar interés, estos instrumentos son el cuestionario y la encuestas a través de la escala de Likert, se empleó porque está destinada a recopilar información dirigida a los trabajadores. Por último, *a nivel social*, se pretendió conocer la importancia de las variables de estudio con la finalidad de que sean del beneficio de la organización como referencia para el desarrollo de mejoras dentro de la empresa de construcción, Sede lima.

Por esa razón, los objetivos serian al nivel general: *Establecer la relación entre la Comunicación Interna y Gestión Eficaz de tiempo en una empresa de Construcción, Lima 2021*. Asimismo, se plantearon los siguientes objetivos específicos: **OE₁**: *Describir el nivel de Comunicación interna*, **OE₂**: *Describir el nivel de la Gestión Eficaz*, **OE₃**: *Establecer la relación de la comunicación interna y planificación de la gestión del programa en la Empresa GYA Construcciones, Lima 2021.*, **OE₄**: *Establecer la relación de la comunicación interna y la Definición de tareas en la Empresa GYA Construcciones, Lima 2021*, **OE₅**: *Establecer la relación de la comunicación interna y el Control del Cronograma en la Empresa GYA Construcciones, Lima 2021*, **OE₆**: *Contrastar hipótesis de relación de comunicación interna y gestión eficaz del tiempo*.

Teniendo los problemas específicos: **PE₁**: *¿Cuál es el nivel de Comunicación Interna?*, **PE₂**: *¿Cuál es el nivel de la Gestión Eficaz?*, **PE₃**: *¿Cuál es la relación de la comunicación interna en la planificación de la gestión del programa en relación con la gestión eficaz del tiempo?*, **PE₄**: *¿Cuál es la relación de la comunicación interna en la Definición de tareas en relación con la gestión eficaz del tiempo?*, **PE₅**: *¿Cuál es la relación de la comunicación interna en el Control de Cronograma en relación con la gestión eficaz del tiempo?*, **PE₆**: *¿Cuál es la contrastación de hipótesis de comunicación interna y gestión eficaz del tiempo?*

Realizando las hipótesis general de existe relación significativa entre la Comunicación Interna y Gestión Eficaz en una empresa de Construcción, Lima 2021, con la hipótesis específicas: **HE₁**: *“Existe un alto nivel de Comunicación Interna*, **HE₂**: *Existe un nivel bajo de Gestión Eficaz de tiempo”*, **HE₃**: *“Existe relación significativa de la comunicación interna en la planificación de la gestión del programa de la dimensión de gestión eficaz del tiempo”*, **HE₄**: *“Existe relación significativa de la comunicación interna en la definición de tareas de la dimensión de gestión eficaz del tiempo”*, **HE₅**: *“Existe relación significativa de comunicación interna en el Control del cronograma de la dimensión de gestión eficaz del tiempo”*, **HE₆**: *“ Al contrastar la hipótesis de comunicación interna y gestión eficaz del tiempo; determinamos su relación”*

II. MARCO TEÓRICO

La investigación cuenta con trabajos previos de antecedentes nacionales e internacionales

Según (Guerrero Alvarado, 2019), en su tesis Doctoral “La comunicación interna: Una herramienta estratégica para la gestión del trabajo de las personas en la nueva organización” menciona a (Tessi, 2011) quien explica sobre su artículo titulado “¿Qué hacemos cuando nos ocupamos de la comunicación interna? En ello manifiesta que “las organizaciones generan comunicación interna en el mismo momento en el que se constituyen. Metafóricamente hablando, podríamos decir que es una gran conversación que se extiende desde el nacimiento hasta la disolución de una organización” (p.18), por consiguiente, se entiende que la comunicación interna en términos generales engloba y recoge información desde el lugar central que tienen origen, independientemente de que estos sean intencionales, previstos, tácticos o no.

En ese sentido (Gonzalo, 2015), en la entrevista que fue publicada por la revista *Dircom*, titulada *Hoy Comunicación con... Juan Manuel Cendoya, Banco Santander*, nos comenta “Básicamente, la comunicación interna es una herramienta de management que fomenta el diálogo interno, como soporte para lograr un mayor grado de compromiso y una mejor aportación de los profesionales al logro de los objetivos de la organización. Profesionales que conocen los objetivos que pretende la empresa en la que trabajan, que valores diferencian a esa empresa de sus competidoras (...) y que se sienten escuchados y partícipes desde su puesto de trabajo en sus logros alcanzados, son profesionales que aportan mejores niveles de desempeño.”, por lo consiguiente, con esto tenemos la posibilidad de suponer que hablar de comunicación interna implica dialogo, objetivos comunes, motivación, cultura organizacional y rendimientos profesional para que se reflejen los resultados.

Asimismo (Sanchez Gomez, 2015) en su tesis doctoral titulada “*La Comunicación Interna En Programas de Transformación Según El Modelo De Lewin*” hace mención (Kalla, 2005, págs. 302-314) de su artículo de investigación de título “*Integrated internal communications: a multidisciplinary perspective*” en

donde describe que las comunicaciones internas integradas como “comunicación formal e informal que tiene lugar desde dentro en todos los niveles de la organización la cual se emplea de manera táctica para proyectar o designar las responsabilidades a cada colaborador de modo que se logren los objetivos planteados a mediano o largo plazo en cada uno de los niveles y este será difundido de manera que se genere relaciones y un ambiente agradable “. Por lo tanto, explica es que la comunicación es el proceso social por medio de interacciones personales en el cual es beneficioso examinar sobre el intercambio de información que se genera en la organización y que se dan mediante canales y medios tecnológicos, etcétera.

Según (CHARRY C., 2018) en su publicación titulado “The management of internal communication and the organizational climate in the sector public” quien citando a diversos autores explica que la comunicación interna como aquel mecanismo o implemento que se debe emplear de forma estratégica en el campo laboral, para su puesta en práctica y se realice un correcta propagación a los trabajadores de los objetivos y valores estratégicos que serán determinantes y cruciales , la cual se debe poner en práctica recurriendo a una programación estratégica donde se definan las tareas necesarias en una clasificación de pertinencia, además de evaluar la duración que se dispondrá en particular para su logro“, con esto el autor nos explica que las altos mando jerárquicos deben poder manejar un lista de tareas, sobre lo que la empresa tiene como objetivo y cuáles deberían ser sus actividades que deben realizar que ello se repercuta en el alcance de sus objetivos.

Según (Reyes, 2012) en su artículo “Las Cuatro Dimensiones de la Comunicación Interna”, describe, si bien existe amplio entendimiento sobre la participación de las comunicaciones internas para compatibilizar a los integrantes de una organización. Esto con lleva, conducirlos sobre las conductas que se requieran para hacer posible mediante una definición de tareas y los objetivos estratégicos de la organización requiera ; y, al mismo tiempo, consolidar todos aquellos comportamientos que representa la identidad y tangibilidad de los valores corporativos que sean necesarios. Del mismo modo sobre la importancia de tener colaboradores comprometidos e involucrados, que no sólo conozcan, sino

también valoren y adopten la propuesta que la organización hace para retenerlos y mantenerlos motivados”. Lo que pone en claro es el interés que existe en los “contenidos” o “temas” en lo que respecta a la comunicación interna, pero no precisamente en procesos o instrumentos. Es cierto que ambos conceptos van paralelamente, pero se observa sistemáticamente que “excepcionales” medios en términos de diseño y calidad no propiciaron necesariamente grandes efectos a en lo que respecta las comunicaciones.

Además, según (H., F., & M.R., 2017) en su artículo, *Internal communication as an indispensable tool of business administration*, menciona a (Graveran D. 2017), nos hace comprender que los flujos de comunicación son como máximo la dirección necesaria que se adopta para los procesos comunicativos de una institución, además de ser el curso en que se enviaría el mensaje a la otra parte relevante que interviene que es el receptor, persona que recibe información deseada que tiene relación con el objetivo que la organización persiga.

Según (Moret & Arcila, 2011) en el artículo “Comunicación interna e informal en las organizaciones” menciona a Kreps (1990:233) quien enfatiza que el procedimiento complementario, se refiere sobre la comunicación, además busca desarrollar y estrecharse entre los integrantes de la organización y no está precisamente contemplado en la estructura formal o la jerarquía dentro de la organización, sino que tiende a desarrollarse progresivamente como lo refiere Kreps (1990: 233) por medio de una secuencia de los mensajes informales, a partir de distintos aspectos como la curiosidad de sus integrantes, la atracción interpersonal y la interrelación social. Al no continuar con mantenerse en los canales establecidos, el flujo informal se lleva a cabo dentro de su propia estructura social, haciendo hincapié en aquellas asociaciones tales como los grupos de amigos o pandillas, miembros de clubes, relaciones familiares y otras agrupaciones informales que se establezcan por los miembros de una organización.

La argumentación teórica es un punto imprescindible que nos ayudara para brindarle soporte, credibilidad y viabilidad a cualquier investigación que se adopte en un futuro, por lo que contemplar el desempeño en distintos estudios interconectados con la temática, así sea mediante una doctrina en particularmente establecida o por intermedio de investigación previas relacionadas con las variables que manejamos, de una u otra forma, constituirían un punto mediante el cual podrán escudriñar como las cuestiones de inicio atañen a la investigación.

Según (Robbins S. , 1999, págs. 283-286), la comunicación interna se descompone en tres tipos: A) Comunicación Descendente (esta se da de arriba hacia abajo) con el objetivo del cumplimiento de las tareas que son informadas por un emisor jerárquicamente superior al receptor que es el empleado de bajo rango. B) Comunicación Ascendente esta se da desde abajo (el trabajador) a arriba (jefe inmediato) consiste en remitir las apreciaciones, reclamos o quejas de un determinado tema u asunto al emisor quien ocupa un nivel inferior al receptor. C) Comunicación Horizontal esta se presenta cuando ponen en contacto a las distintas áreas de la organización, ya sea debido a problemas comunes, trabajos compartidos ese o similitudes de tipo personal, este tipo en específico nos facilita la idea de conjunto y unidad que debería gestionar cualquier empresa.

Las teorías de la comunicación interna que se emplearan serian: La teoría de la comunicación, La Teoría de la eficacia y La Teoría de productividad.

La Teoría de Comunicación, Al respecto tenemos a (Chiavenato, 2009) quien señala en su teoría sobre administración de Recursos Humanos, que la comunicación es un proceso determinante que el ser humano ejecuta con otras personas en su mismo entorno. Resalta que es la trasmisión de información de relevancia de una persona a otra. Explicando que es el proceso por el cual debe existir un emisor quien puede compartir sentimientos, conocimientos y abarca también transacciones que viajan por un canal hacia un receptor quien analiza su significado. Entendiendo que en las organizaciones no pueden gestionar de forma adecuada si no se establece una comunicación o una red integras donde se pueda coordinar.

En un enfoque clásico, Igualmente tenemos a (Peres Ortiz & Rueda Amengot, 2013) quien cita a Taylor quien nos explica en su referencia sobre las principales características significativas sobre la comunicación en las organizaciones, en donde se comprende la comunicación de manera moderada y se centraliza las tareas a realizar de manera trascendental, ya que se evita realizar una comunicación informal. Con esto el autor nos explica que la comunicación en una forma o medio por el cual se comprometen a concretar los objetivos.

En un enfoque de modelos humanista, Tenemos a (Ramos, Gloria , Triana , & Martha, 2007) quien cita a Mayo (1930), con la escuela de Relaciones Humanas desde su enfoque nos explica que las organizaciones deben tomar en consideración la condición del trabajador, el propicia el interés colectivo sobre los nuevos procesos dentro de la organización como la comunicación interna y así acrecentar la prioridad e interés de los trabajadores en una comunicación organizacional con el objetivo de afinar y simplificar la comunicación entre los miembros.

La Teoría sobre la Eficacia, Tenemos a (Drucker, 1990) quien menciona que la responsabilidad administrativa tiene como objetivo el aprovechamiento al máximo en el rendimiento de los recursos disponibles de la organización, el también menciona que la eficacia es el pilar del acierto que las organizaciones buscan, es aquella exigencia mínima para resistir después de que la organización logre el éxito que busca, esto se refiere que la eficiencia busca realizar las cosas bien como corresponde. Lo que también aplica para la comunicación ya que si se emplea de forma correcta lo que queremos comunicar entre áreas se puede llegar a una comunicación eficaz.

La Teoría de la productividad, Según (Gutierrez Pulido, 2010) nos explica que la productividad guarda relación con los resultados que se perciben en el procedimiento o una modalidad, por lo que en la búsqueda de potenciar la productividad es demostrar un adecuado aprovechamiento de recursos empleados para su incremento, el autor menciona dos componentes para medir la productividad en una organización Eficiencia y Eficacia, donde define a la primera como el vínculo que guarda el resultante con los materiales empleados, y

el segundo busca el grado en el cual se llevó a cabo los objetivos planteados y se el alcance de su rendimiento. Lo que nos quiere decir en pocas palabras es que la cuantificación de la productividad es el resultado de cuantificar adecuadamente e la búsqueda de producir o generar determinados logros o desempeños.

Las teorías de la Gestión eficaz del tiempo que se emplearan serian: La teoría de la gestión, Teoría de las restricciones, teoría de resultados.

Teoría de la Gestión, También (Drucker, 1990) en su libro "El ejecutivo Eficaz" nos explica sobre su enfoque de su teoría en la gestión eficaz, "Esta comprende sobre como la capacidad que posee una organización, se evalúa en términos de conceptualización como un recurso intangible el cual no puede ser alquilado, obtenido o comprado, sin precio ni capacidad de reserva, escaso e irreemplazable", Siendo reconocida como la ventaja competitiva que las empresas buscan siempre mantener y depende mucho del progreso y resultados significativamente mayores que se obtengan en comparación a los que se tenían con anterioridad ya que con esto la empresa se puede colocar en una mejor posición de éxito en un corto o largo plazo, poniendo en marcha las medidas necesarias en términos de cantidad y velocidad con que se puedan lograr.

En la Teoría de Restricciones, Así mismo (Aguilera, 2000) cita la teoría de Eliyahu Goldratt quien nos explica sobre la teoría de restricciones TOC la cual es una filosofía administrativa que emplea ciertos métodos que busca entender y administrar los sistemas en base a la gestión humana, según la metodología que nos explica que su aplicación es versátil ya que puede ser aplicado en distintos tipos de organizaciones que buscan mejorar distintos ámbitos que presentan dificultades empleando conceptos, técnicas que pretende analizar y entender las problemáticas que dificultan que generen utilidades.

Sobre la Teoría de Resultados, Asimismo, en la (CLAD, 2007), donde toma como referencia a Druker quien ayudo a consolidar sobre el tema como una disciplina, en donde nos explica los conceptos sobre la gestión por objetivos y gestión para los resultados, el adopta un concepto sobre la dirección que deben tener los objetivos para obtener y asegurar los resultados esperados según lo

estima la organización. Con lo que se busca entender que realizando un reforzamiento para la mejora del logro en los resultados esto será una ganancia para la organización.

Además, (Merli, La gestión eficaz, 1997, págs. 1-3) menciona, “Que consiste en una mayor capacidad relativa en comparación con los competidores para gestionar, es decir desarrollar las habilidades para elegir los objetivos correctos, elaboración de planes eficaces, convertir los objetivos planificados en resultados y consolidarlos.” Por ello el saber gestionar de manera eficaz desde un punto de vista general se fundamenta en el diagnóstico, planificación, organización, ejecución y control. Las discrepancias se relacionan según el tipo de empresa, de donde se proporciona las metas, implementos necesarios y de esta forma obtener el mayor provecho, el poder manejarlo y mantenerlo de forma constante y que esté disponible así conduciéndolo al éxito.

Asimismo (Sempere R., Juarez V., Mengura R., & Rodriguez V., 2012) en su revista de investigación titulada *La gestión del tiempo como habilidad directiva*, nos menciona que “Se considera que el tiempo, junto a la información y dinero es uno de mayores e importantes recursos que existe, de igual forma si se consigue controlar el tiempo de forma adecuada se estará aprovechando al máximo y sacando el mayor beneficio posible a los demás recursos disponibles” Con esto se puede entender que el recurso más valioso y no almacenable es el tiempo, no se puede comprar ni prestar ya que como se entiende es un limitado ya que todo disponen del mismo.

Del libro (Merli, La gestión eficaz, 1997), mencionaremos un ejemplo de una eficiente gestión de tiempo, fue en el caso de la Planta Philips Sud (Bari, Italia) en 1983 competieron por subsistencia contra la sede de Philips Taiwán, “tenemos exceso de capacidad de producción y una de las plantas debía cerrar. Dejemos que gane el mejor”, el resultado fue que Bari logro sobresalir y batir en obtener los mejores resultados que Taiwán. Los condensadores< de cerámica se siguen producción en Bari – Italia y no en Taiwán.

Tabla 1 Componentes Philips: Resultados de la planta de Bari

| RESULTADOS | 1983 | 1985 | 1988 | 1989 |
|--|-------------|-------------|-------------|-------------|
| Precio en Planta (%) | 100 | 89 | 81 | 75 |
| Plazo de entrega (Semanas) | 5 | 4 | 3 | 2 |
| CLIP (Fiabilidad de la planificación de la producción) (%) | 80 | 100 | 100 | 100 |
| Rechazos en producción (%) | 7.5 | 3 | 2 | 0.5 |
| Defectos en el producto terminado (millar) | 300 | 10 | 5 | 0.3 |
| Reclamaciones de los clientes/año | 100 | 15 | 9 | 2 |

Según (Merli, La gestión eficaz, 1997) con el ejemplo que explico en su investigación podemos obtener una mayor información sobre la capacidad que las empresas a pesar que tenga una relativa eficiencia, todavía no son capaces de lograr los niveles de excelencia necesarios a un mayor nivel (internacional) esto quiere decir que todavía siguen siendo competitivas en relación de un producto o nicho de mercado pero que todavía no serán capaces de demostrar su nivel a sus competidores en un mercado mucho más amplio, lo que podemos entender es que pueden desarrollar una mayor capacidad relativa en comparación con sus competidores, las habilidades que se toman en cuenta son: A) Optar por los objetivos correctos, B) Diseñar planes eficaces y coherentes a lo que la empresa realmente necesita, C) Convertir las metas planificadas en resultados verdaderos, D) Consolidar los logros obtenidos para poder comparar la mejora con lo obtenido con anterioridad.

Según (Robbins & Coulter, 2010) en su libro titulado *Administración*, definen la planificación concretamente como la función de la administración en la que se debe determinar el propósito u objetivo, se debe adoptar las estrategias para materializarlas, se debe designar el programa para incorporar y adecuar las actividades de trabajo a realizar. Con esto nos explican, que teniendo un mayor control en la planeación ayuda a mitigar la incertidumbre en un periodo a largo plazo y con ello podemos prever cambios y tomar en cuenta las posibles repercusiones y preparar las reacciones adecuadas.

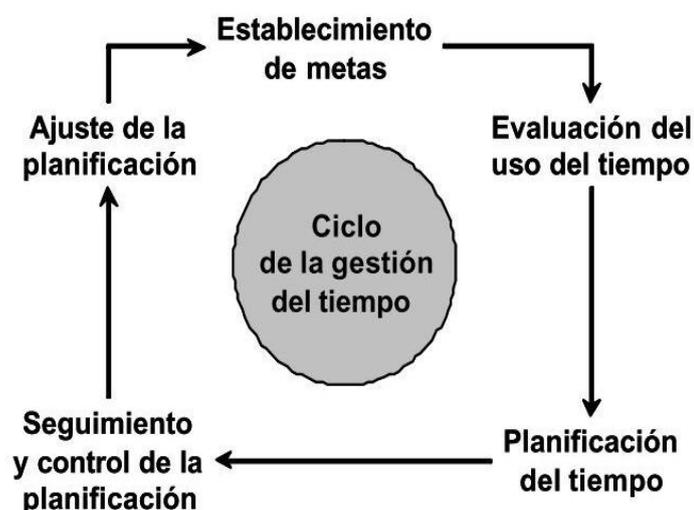
Desde un punto de vista más teórico el autor (Claessens, Wendelien , Christel , & Robert, 2007) en su artículo de la revista Científica, *A Review of time*

Management Literature, “Afirman que el interés por la gestión eficaz del tiempo no es reciente, ya que fue discutida durante las décadas de los 50’ y 60’, donde diversos autores con distintos métodos sobre el posible manejo de la incertidumbre del tiempo en el trabajo generan.”

Según (Fernández, 2015) quien cita a McCay (1959) y Mackenzie (1972) propusieron métodos más factibles para reforzar y hacer frente a los inconvenientes en la administración del tiempo, ocasionados en los cargos de trabajo, como escribir una lista de pendientes (buscando una mejora en el desempeño), de igual forma otros autores también reconocieron que las tareas planificadas no siempre nos conducen a lograr las metas concretas que tiene la organización y esto se da especialmente cuando hay una presión alta en el tiempo Drucker (1967).

Según (Mancini, 2003), nos menciona sobre la herramientas que se pueden emplear para un mayor control del tiempo estas ayudan a administrar de forma eficiente el tiempo, el autor nos dice “somos dueños de nuestra productividad en la misma medida en que somos dueños de nuestro tiempo y existen una serie de técnicas que nos pueden ayudar”, esto explica que no existe un estilo de administración de tiempo que se pueda adaptar a cada uno de los integrantes por igual, se debe buscar la forma la herramientas propicias para obtener un mayor control del tiempo.

Figura 1 El ciclo de la gestión del tiempo (Poser, 2003)



Asimismo (ESAN, 2018), nos señala que constantemente habrá solicitudes que se deberán atender, pero lo primordial es saber identificar lo que es imprescindible priorizar, el criterio que nos detalla es; principio de Pareto, el cual saber priorizar cuales son las actividades que deben ser programadas y realizadas que será en un 20% y este será un reflejo del 80% en la efectividad del desempeño. Ya que utilizaremos la competencia de discernimiento, Matriz de administración de Tiempo; que lo describe como una técnica que ayudara a establecer bases adecuadas para seleccionar los objetivos y crear una lista de actividades que nos propiciara a cumplir dichas metas, Uso de herramientas de Gestión de Proyectos; el indica que debemos determinar el grado de prioridad de relevancia cuales son Urgente, No Urgentes, No Importantes. Debemos tomar en cuenta cada factor para que podamos utilizarlo en forma de deserción que ayuda a la organización en primera instancia en el logro de sus metas y no dejar responsabilidades al azar, buscando un mayor control en ellas.

Según (Flores Hidalgo , 2000) en su artículo titulado “Gestion del Tiempo” en la revista académica de UNMSM, explica sobre el “uso beneficioso del tiempo para generar resultados, lo que se debe tener planificado como un plan de acción o de trabajo para el día siguiente, determinando concretamente los objetivos que se deben concretar en una medida de tiempo. También que se debe hacer uso de un programa de actividades donde se disponga el orden de prioridad donde se debe supervisar”. Esto explica que debemos tener en cuenta las formas correctas de mejorar los tiempos y tener un mayor control de logro de objetivos que se requiera priorizar.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de Investigación

Tipo de Investigación:

La investigación descriptiva según Hernández, et al (2006): en donde la formulación de las hipótesis descriptivas sirve para pronosticar predecir sobre las variables que se van a medir u observar (p. 127). También es correlacional: donde la formulación de las hipótesis correlacionales “el orden de los factores - variables no altera el producto de la hipótesis“. Es decir el orden de las variables no interesa. (p. 129). Y correlacional es el tipo de estudio que tiene como propósito y método de investigación el evaluar y comprender la relación que existiría entre dos a más conceptos, categorías o variables seleccionadas en un escenario en particular. El estudio correlacional examina cada una y posteriormente se cuantifican, analizan y definen las vinculaciones. Con estas correlaciones se sustenta y se establece la vinculación expresada en hipótesis que serán sometidas a prueba. (Hernández, 2014, pp93)

En el Tipo de investigación que se empleó en esta oportunidad fue de tipo correlacional cuantitativo donde buscaremos la conexión que pueda existir entre las variables o conceptos en un contexto en específico.

Diseño de Investigación:

La investigación de tipo no experimental es aquella que se basa en la no manipulación deliberada e intencional de la variable de investigación y que solo se vigila los fenómenos o circunstancias que ocurren en su ambiente natural y para analizarlos e investigarlos posteriormente, (Hernández, 2014, pp 154). Esto quiere decir que en esta investigación no se manipulo ninguna variable, solo se empleó la observación de los fenómenos que se generan su entorno natural dentro de la organización. Como explican el estudio correlacional asociaran variables mediante un patrón predecible para un grupo o población de las cuales se medirán y cuantificaran para un análisis y vinculación, además que nos ayuda en el análisis de cómo se manifiestan.

Este estudio a su vez será de corte transversal ya que recolección de la información que se hizo se realizara una selección de tiempo y espacio determinado, (Hernández Sampieri, Fernández-Collado, & Batista-Lucio, 2017). Esto quiere decir que su propósito será describir las variables y analizarlas en su incidencia e interrelacionarlas en un determinado momento.

Asimismo (Hernández, 2014,.) nos explica que el diseño correlacional explicativo se limita a entablar y establecer las interrelaciones entre variables sin precisar sentido de causalidad o pretender examinar las colaboraciones causales. Una vez que se reducen a relaciones no causales, se basan en planteamientos e hipótesis correlacionales.

Por tanto, el presente trabajo de investigación se planteó un diseño de tipo no experimental de corte transversal y correlacional explicativa, según (Hernandez Sampieri, Fernandez-Collado, & Batista-Lucio, 2017) que tiene la objeto de conocer la vinculación o grado de parentesco que existiría entre ellas en particular¹.

3.2 Variables y Operacionalización:

Se identifico las siguientes variables; la primera variable comunicación interna (independiente) y la segunda variable es de Gestión Eficaz (dependiente) siendo ambas de enfoque cuantitativo.

Tabla 2 Operacionalización de Variables Independiente y Dependiente

| VARIABLES DE ESTUDIO | DEFINICIÓN CONCEPTUAL | DEFINICIÓN OPERACIONAL | DIMENSIÓN | INDICADORES | ESCALA DE MEDICIÓN |
|-----------------------------|--|---|---------------------------------------|----------------------------------|--|
| COMUNICACIÓN INTERNA | La comunicación interna se torna en un instrumento estratégico que | Centrado en las Funciones y tareas de comunicación, | Funciones y tareas de la Comunicación | Objetivos del Puesto | Técnica: encuesta en escala: Del tipo Likert Categorías: Muy de Acuerdo, |
| | | | | Retroalimentación de Información | |
| | | | | Funciones del Puesto | |

¹ Hernández-Sampieri, R., Fernández-Collado, C., & Baptista-Lucio, P. (2017)

| | | | | | |
|----------------------------------|--|---|--|---|--|
| | brinda las ventajas empresariales necesarias a la productividad, la competitividad en el logro del éxito empresarial (H., F., & M.R., 2017, págs. 296-309; H., F., & M.R., 2017). ² | actividades de supervisión y tipos de comunicación | | Reforzamiento del comportamiento | |
| | | | Actividades de supervisión | Actividades de prevención | |
| | | | | Monitoreo | |
| | | | | Actividades de mejoramiento | |
| | | | Tipos de Comunicación | Horizontal | |
| | | | | Descendente | |
| | | | | Ascendente | |
| GESTION EFICAZ DEL TIEMPO | La capacidad que posee una organización, para el logro de resultados significativamente mayores que los que se tenían con anterioridad (Merli, La gestión eficaz, 1997) | La gestión eficaz de tiempo incluye procesos necesarios para lograr la planificación de la gestión del programa, la definición de actividades y el control de cronograma. | Planificación de la Gestión del Programa | Planeamiento | Técnica: encuesta en escala: Del tipo Likert Categorías: Muy de Acuerdo, Algo de Acuerdo, Ni de acuerdo Ni en Desacuerdo, Algo en Desacuerdo, Muy en Desacuerdo - Instrumento Cuestionario de preguntas cerradas |
| | | | | Documentación | |
| | | | | Alcance del programa | |
| | | | | Tecnología | |
| | | | | Metas concretas | |
| | | | Definición de las tareas | Identificar los riesgos | |
| | | | | Actividades | |
| | | | | Información | |
| | | | Control de Cronograma | Control de Proyecto | |
| | | | | Nivel de cumplimiento del programa | |
| | | | | Nivel de cumplimientos de los Objetivos | |
| | | | | Reuniones | |
| | | | | | |

² Oyarvide-Ramírez, H. P., Reyes-Sarria, E. F., & Montaña-Colorado, M. R. (2017). - 3(4), 296-309.

3.3 Selección de Muestra

La muestra es esencialmente el subgrupo poblacional, lo cual se entiende como un subconjunto que forma parte de un grupo definido por sus características al que llamamos población. (Hernandez Sampieri, Fernandez-Collado, & Batista-Lucio, 2017)

La población objetivo está conformada por las áreas de Gestión Humana y Redes Externa e Internas está compuesta por 30 personas, población considerada como pequeña.

- Población: 40 (empleados de la empresa)
- Muestra 40 – Método no Probabilístico y se seleccionó por criterio de Conveniencia

3.4 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

La técnica que se empleo es la encuesta, Para (Hernandez, Lopez Abejon , Catin Garcia , & Rodriguez Zazo, 2010) señala que: con esta técnica con la que realizaremos la recopilación de datos que consiste en hacer preguntas mediante la aplicación de un instrumento, de manera escrita o virtual a un grupo representativo de personas que se elige con la finalidad de lograr un abastecimiento de información que será indispensable para el estudio en cuestión.

El instrumento que se implemento fue el cuestionario para la compilación de datos en la escala de medición conocida como Escala del tipo Likert (Etecé, Editorial, 2021), que se empleó en ambas variable, V_1 : Comunicación Interna, V_2 : Gestión eficaz, consiste en una serie de juicios de opinión en modo de afirmaciones con los cuales se les solicita la respuesta del sujeto en estudio, con ello se puede analizar los resultados con preguntas precisas y cerradas, que nos dará la oportunidad de tener una estadística que permite evaluar de forma clara y directa las áreas bajo estudio que elegimos. Por lo cual se diseñó 23 preguntas (10 preguntas de la V_1 y 13 preguntas de la V_2)

3.5 Procedimientos

A continuación, se detallará el proceso de la recolección de datos con la aplicación de las encuestas:

A. Para la selección de los encuestados se tomó en consideración a las personas que desempeñan actividades referentes a la investigación

B. La programación de las encuestas se realizó mediante una encuesta en Drive el cual fue enviado por un enlace para que se pueda realizarla de forma remota y cómoda además que cuente con toda la información

C. Durante la encuesta se les explico a los participantes el objeto de la investigación a detalle y se les solicito su permiso para la recolección de los datos y les agradeció por su cooperación

D. Después de la encuesta se recolecto los resultados obtenidos los cuales se deben someter a comprobación y su registro.

El procedimiento empleado para el cálculo estadístico de confiabilidad del instrumento fue el siguiente:

A. Seleccionar los Ítems de objeto de análisis de confiabilidad

B. Los puntajes obtenidos de cada uno de ellos nos representan la medida y luego una varianza

C. Luego aplicar la fórmula de Alfa de Cronbach

D. Finalmente se adoptó el coeficiente de confiabilidad, el mismo que nos indica si existe o no confiabilidad en el instrumento de recolección de datos.

3.6 Método de Análisis de Datos

De acuerdo con (Cotrina, 1993) quien nos explica que para determinar la confiabilidad del instrumento este debe ser sometido a un análisis de confiabilidad, calculando a través del Método de confiabilidad Alfa de Cronbach para el caso de su validación, el alfa de Cronbach es un marcador se emplea para identificar hasta donde las respuestas obtenidas en la recolección de datos están correlacionadas. En la presente investigación se estará empleando este método para analizar la varianza de los ítems utilizando MS Excel, y se aplicaron para la validación con la escala tipo Likert para el análisis de Comunicación Interna y Gestión Eficaz del Tiempo en una Empresa de Construcción, Lima 2021.

La encuesta que se diseñó con las dos variantes que se maneja y se aplicaran de la escala de (Likert, 1976) que es el instrumento con cual el encuestado elegirá de los cinco puntos sobre el grado de acuerdo o desacuerdo sobre la afirmación:

- 1: Totalmente en desacuerdo (Muy Baja)
2. Parcialmente en desacuerdo (Baja)
3. Indiferente (Regular)
4. Parcialmente de acuerdo (Alta)
- 5: Totalmente de acuerdo (Muy Alta)

En la encuesta del tipo Likert_5, se aplicó a 30 colaboradores de la empresa de construcción en lima 2021. Empleando las variantes siguientes:

Donde es:

α = Alfa de Cronbach

K = Numero de Ítems

V_i = Varianza de cada Ítems

V_t = Varianza del total

$$a = \frac{k}{k - 1} \left(1 - \frac{\sum v_i}{vt} \right)$$

Este valor se concluyó con el empleo de una tabla de MS Excel lo cual nos posibilita calcular de manera sencilla mediante la elaboración y formulación de una Tabla de Datos en que las columnas representaran a nuestros encuestados, las filas son los juicios afirmativos seleccionados y posteriormente se pondrá los valores indicados (1-5 en valor determinado por el encuestado), de acuerdo con la Escala de Likert empleada.

Tabla 3 Resultados del análisis de fiabilidad de instrumentos de cada variable

| Variables | Total de Preguntas | Coefficiente de Fiabilidad |
|---------------------------------------|---------------------------|-----------------------------------|
| Control Interno (V1) | 10 | 0.786950266 |
| Gestión Eficaz del tiempo (V2) | 13 | 0.87870298 |

Los resultados para el cálculo del coeficiente alfa de Cronbach con ambas variables se detallan en el siguiente cuadro.

| Interpretación de la magnitud del Coeficiente de Confiabilidad del instrumento | |
|--|-------------|
| α (ALFA) | 0.900473903 |

Empleando la escala de Likert con las variables que tenemos en este caso se obtuvo la varianza de los ítems en un rango de valor de 0.89 que se localizaría dentro del umbral de 0.7 a 0.9 que indica una buena consistencia interna para esta escala.

Tabla 4 Interpretación de Alfa de Cronbach

| Rangos | Magnitudes |
|---------------|-------------------|
| 0.81 a 1.00 | Muy Alta |
| 0.61 a 0.80 | Alta |
| 0.41 a 0.60 | Moderada |
| 0.21 a 0.40 | Baja |
| 0.01 a 0.20 | Muy Baja |

Autor: (Ruiz Bolivar, 2002)

3.7 Aspecto Ético

El estudio efectuado no presentó riesgo para la selección de muestra, ya que fue realizada de manera correcta recopilando datos de libros Artículos científicos e investigación con relación al tema puesto que la presente investigación se asumieron distintos aspectos éticos, el respeto hacia las personas al garantizar discreción sobre sus respuestas. Beneficencia, que contribuyo a la búsqueda de soluciones a una problemática, Justicia: los encuestados se comprometieron a brindar información real y no perjudicadora para el buen desarrollo del estudio.

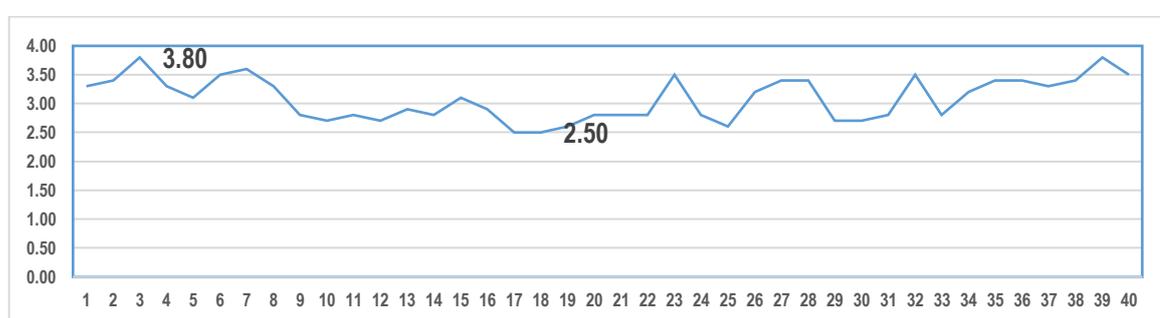
IV. RESULTADOS:

Este capítulo presenta los objetivos con sus respectivos indicadores de medida y a continuación son:

Respecto al objetivo específico OE₁: Describir el nivel de Comunicación interna en la empresa GYA Construcciones, Lima.

Figura 2

Descripción de Nivel de la Comunicación Interna según encuestados en GYA Construcciones, Lima enero 2022 (escala ordinal)

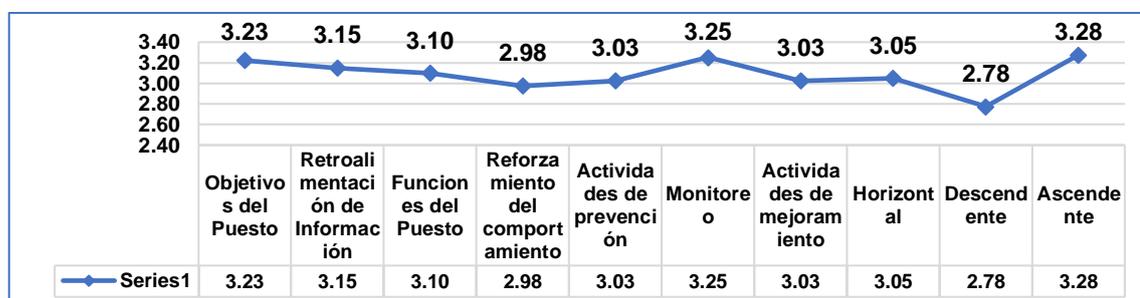


Interpretación:

En la figura visualizamos que el valor mínimo de la comunicación Interna es 2.50 “Bajo” y el máximo es 3.80 “Alto”. El promedio es 3.09 “Regular” y la mediana es 3.00. Lo que significa que el 50% de la muestra valora con una cifra menor a 3 y el otro 50% valora con una cifra mayor a 3.

Figura 3

Descripción del nivel de la Comunicación Interna según los indicadores en GYA Construcciones, Lima enero 2022 (escala ordinal)

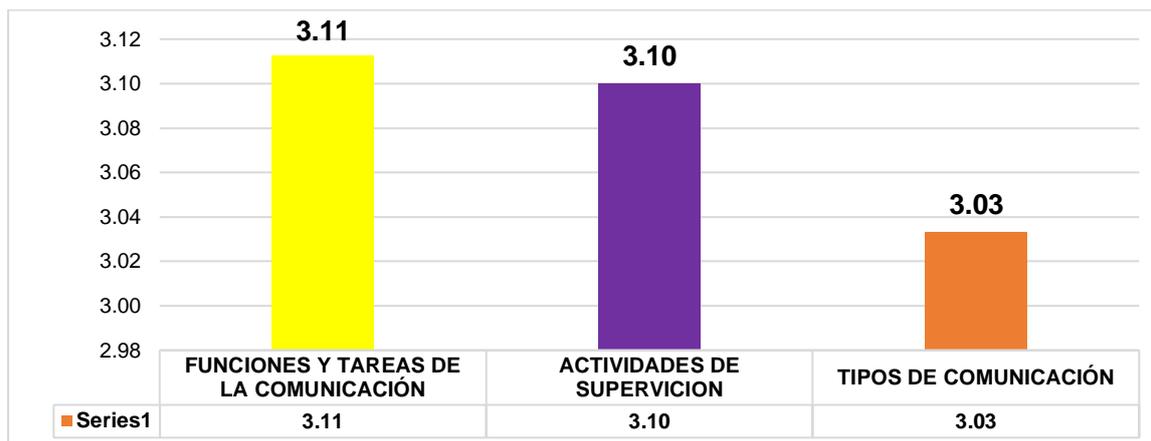


Interpretación:

En la figura visualizamos que el valor mínimo es de 2.78 “Regular” y corresponde al indicador *Descendente* y el valor máximo es 3.28 “Regular” y corresponde al indicador *Ascendente*. El promedio es de 3.09.

Figura 4

Descripción del Nivel de la Comunicación Interna según las Dimensiones en GYA Construcciones, Lima enero 2022 (en escala ordinal)



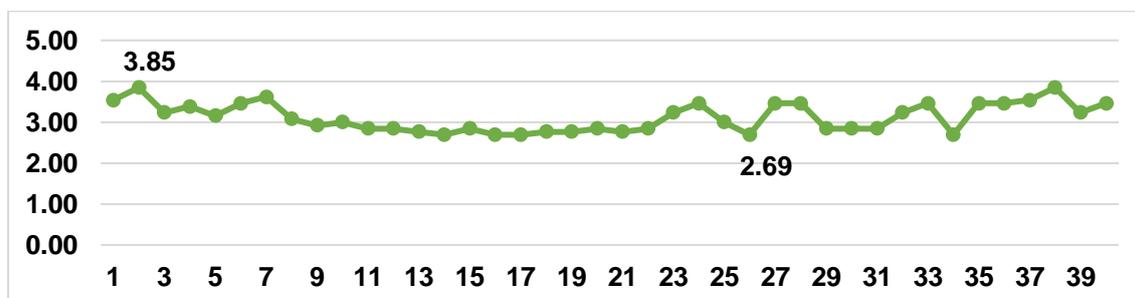
Interpretación:

En la figura visualizamos que el valor mínimo es de 3.03 “Regular” y corresponde a la dimensión *Tipos de comunicación* y el valor máximo es 3.11 “Regular” y corresponde a la dimensión *Funciones y Tareas de la comunicación*.

Respecto al objetivo específico OE₂ : Describir el Nivel de la Gestión Eficaz en la Empresa GYA Construcciones, Lima.

Figura 5

Descripción de Nivel de la Gestión Eficaz según los Encuestados en GYA Construcciones, Lima enero 2022 (escala ordinal)

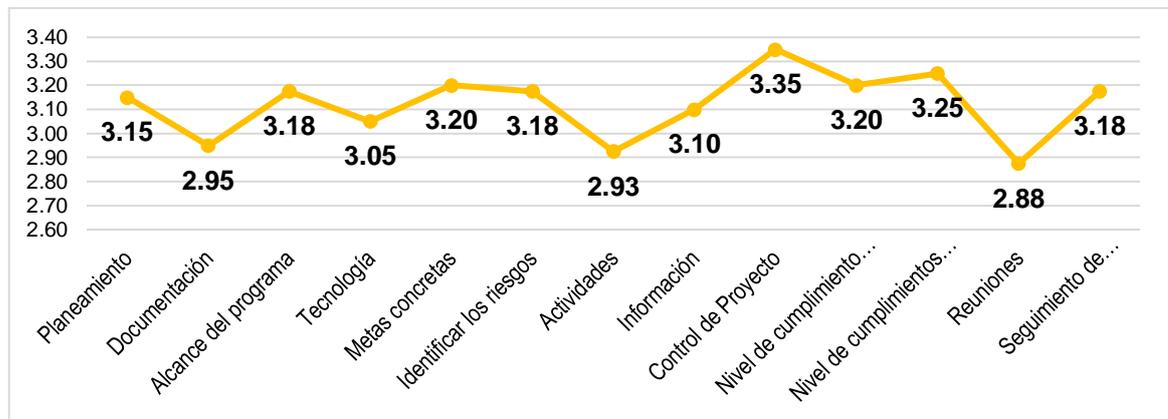


Interpretación:

En la figura visualizamos que el valor mínimo de la Gestión Eficaz es 2.69 “Regular” y el máximo es 3.85 “Alto”. El promedio es 3.12 “Regular” y la mediana es 3.00. Lo que significa que el 50% de la muestra valora con una cifra menor a 3 y el otro 50% valora con una cifra mayor a 3.

Figura 6

Descripción del Nivel de la Gestión Eficaz según los Indicadores en GYA Construcciones, Lima enero 2022 (escala ordinal)

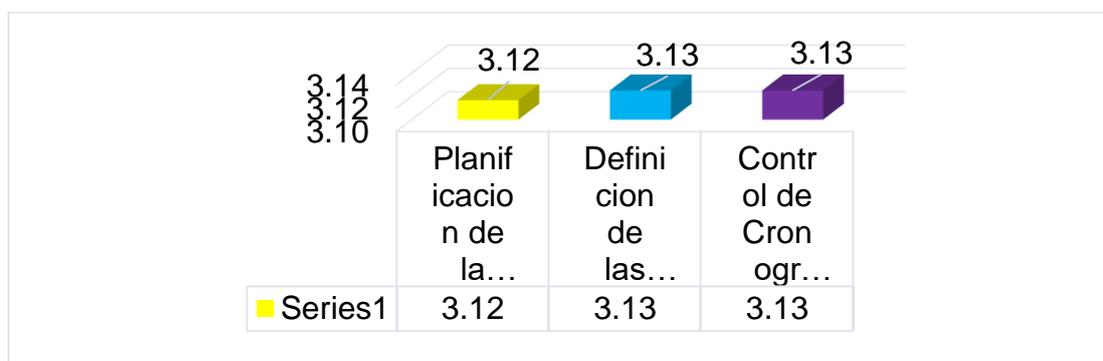


Interpretación:

En la figura visualizamos que el valor mínimo es de 2.88 “Regular” y corresponde al indicador *Reuniones* y el valor máximo es 3.35 “Regular” y corresponde al indicador *Control de Proyecto*. El promedio es de 3.12.

Figura 7

Descripción del Nivel de la Gestión Eficaz según las Dimensiones en GYA Construcciones, Lima enero 2022 (en escala ordinal)



Interpretación:

En la figura visualizamos que el valor mínimo es de 3.12 “Regular” y corresponde a la dimensión *Planificación de la Gestión del Programa* y el valor máximo es 3.13 “Regular” y corresponde a la dimensión *Definición de las Tareas y Control de Cronograma*.

Respecto al objetivo específico OE₃: Establecer la relación de la comunicación interna y planificación de la gestión del programa en la Empresa GYA Construcciones, Lima.

Tabla 5

Correlación de Spearman entre Comunicación Interna y Planificación gestión del Programa en la empresa GYA Construcciones, Lima enero 2022 (en escala ordinal)

| <i>Correlación de Spearman entre Comunicación Interna y Planificación_Gestion_del_Programa</i> | | Comunicacion_Interna | Planificacion_Gestion_del_Programa |
|--|------------------------------------|----------------------|------------------------------------|
| Rho de Spearman | Comunicacion_Interna | | |
| | Coeficiente de correlación | 1,000 | ,625** |
| | Sig. (bilateral) | . | ,000 |
| | N | 40 | 40 |
| | Planificacion_Gestion_del_Programa | | |
| | Coeficiente de correlación | ,625** | 1,000 |
| Sig. (bilateral) | ,000 | . | |
| N | 40 | 40 | |

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

Interpretación: En la tabla 1 nos muestra la respuesta la pregunta ¿Cuál es la relación de la comunicación interna en la planificación de la gestión del programa en relación con la gestión eficaz del tiempo? Donde el nivel de asociación es “*Positivamente Moderada*” donde indica una correlación de 0.625 o también que el nivel del 62.5 % de los datos asociados. El grado de certidumbre o el nivel de significancia o error es de 0.01 siendo menor a 0.05 por lo tanto, aceptamos la hipótesis “*Existe relación significativa de la comunicación interna en la planificación de la gestión del programa de la dimensión de gestión eficaz del tiempo*”. También podemos decir que la probabilidad de acertar es de 0.99 o la confiabilidad es del 99%.

Figura 8

Correlación de Spearman Correlación de Spearman entre Comunicación Interna y Planificacion_Gestion_del_Programa en GYA Construcciones, Lima enero 2022 (en escala ordinal)

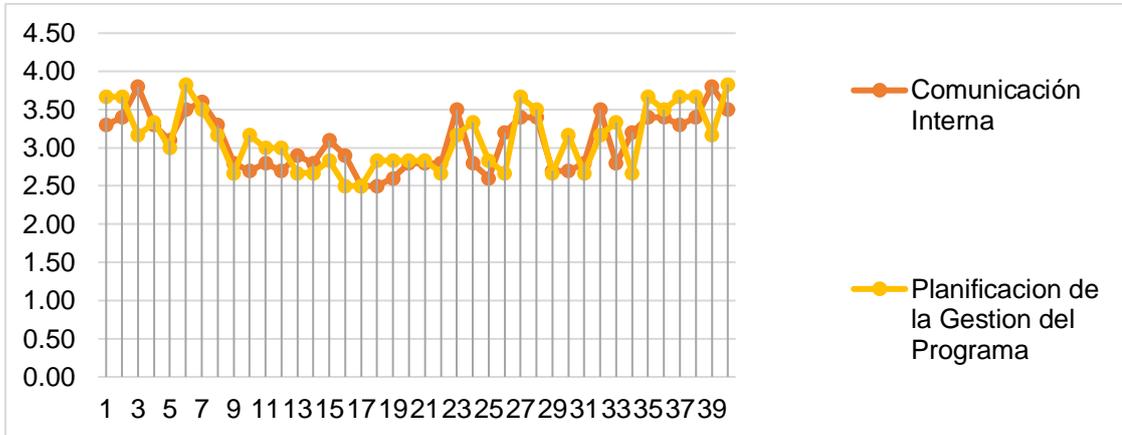


Tabla 6 Interpretación del coeficiente de Correlación de Spearman

| Valor de rho | Significado |
|---------------|--|
| -1 | Correlación negativa grande y perfecta |
| -0.9 a -0.99 | 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 |

Fuente: Hernández et. at; 2014.

Respecto al objetivo específico OE₄ : Establecer la relación de la Comunicación Interna y la Definición de tareas en la Empresa GYA Construcciones, Lima.

Tabla 7

Correlación de Spearman entre Comunicación Interna y Definición de Tareas en la empresa GYA Construcciones, Lima enero 2022 (en escala ordinal)

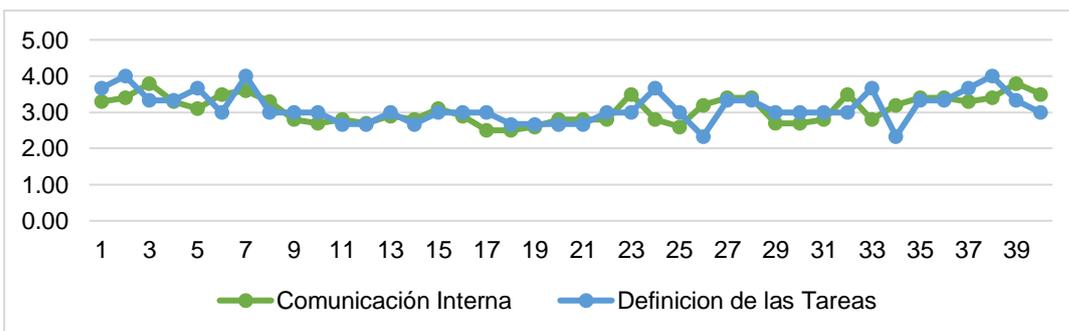
| Correlación de Spearman entre Comunicación Interna y Definición de las tareas | | | Comunicacion _Interna | Definicion_d e_Tareas |
|---|--------------------------|----------------------------|--------------------------|--------------------------|
| Rho de Spearman | Comunicacion _Interna | Coeficiente de correlación | 1,000 | ,498** |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,001 |
| | N | 40 | 40 | |
| | Definicion_de_ Tareas | Coeficiente de correlación | ,498** | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,001 | . |
| | | N | 40 | 40 |

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

Interpretación: En la tabla 2 nos muestra la respuesta a la pregunta ¿Cuál es la relación de la comunicación interna en la Definición de tareas en relación con la gestión eficaz del tiempo? Donde el nivel de asociación es “*Positivamente Moderada*” donde indica 0.498 o también que el nivel del 49.80 % de los datos asociados. El grado de certidumbre o de nivel de significancia o error es de 0.01; siendo menor a 0.05, por lo tanto, aceptamos la hipótesis “*Existe relación significativa de la comunicación interna en la definición de tareas de la dimensión de gestión eficaz del tiempo*”. También podemos decir que la probabilidad de acertar es de 0.99 o la confiabilidad es de 99%.

Figura 9

Correlación de Spearman Correlación de Spearman entre Comunicación Interna y Definición de las Tareas en la empresa GYA Construcciones, Lima enero 2022 (en escala ordinal)



Respecto al objetivo específico OE₅ : Establecer la relación de la Comunicación Interna y el Control del Programa en la Empresa GYA Construcciones, Lima 2021.

Tabla 8

Correlación de Spearman entre Comunicación Interna y Control del Programa en la empresa GYA Construcciones, Lima enero 2022 (en escala ordinal)

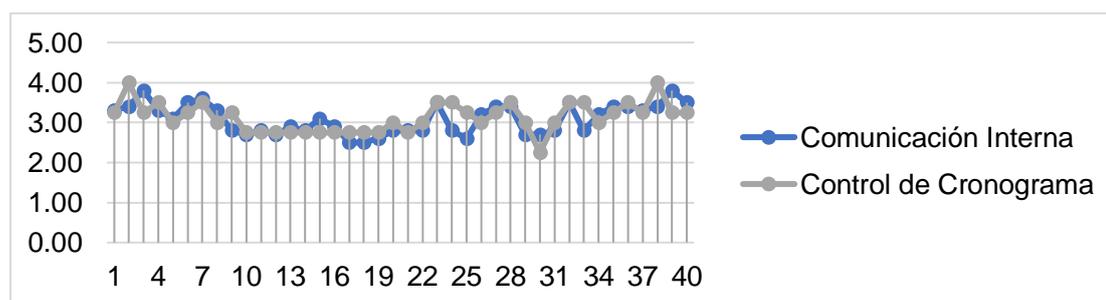
| Correlación de Spearman entre Comunicación Interna y Control del Programa | | Comunicacion_Interna | Control_del_programa |
|---|----------------------------|----------------------|----------------------|
| Rho de Spearman | Comunicacion_Interna | | |
| | Coeficiente de correlación | 1,000 | ,664** |
| | Sig. (bilateral) | . | ,000 |
| | N | 40 | 40 |
| | Control_del_programa | | |
| | Coeficiente de correlación | ,664** | 1,000 |
| | Sig. (bilateral) | ,000 | . |
| | N | 40 | 40 |

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

Interpretación: En la tabla 3 nos muestra la respuesta a la pregunta ¿Cuál es la relación de la comunicación interna en el Control de Cronograma en relación con la gestión eficaz del tiempo? Donde el nivel de asociación es “Positivamente Moderada” donde indica 0.664 o también que el nivel del 66.40 % de los datos asociados. El grado de certidumbre o de nivel de significancia o error es de 0.01; siendo menor a 0.05, por lo tanto, aceptamos la hipótesis “Existe relación significativa de comunicación interna en el Control del cronograma de la dimensión de gestión eficaz del tiempo”. También podemos decir que la probabilidad de acertar es de 0.99 o la confiabilidad es de 99%.

Figura 10

Correlación de Spearman Correlación de Spearman entre Comunicación Interna y Control_del_programa en la empresa GYA Construcciones, Lima enero 2022 (en escala ordinal)



Respecto al objetivo específico (6)

Contrastación de la hipótesis

Parámetro para constatar

- a) **Tipo de escala:** Ordinal (Rho de Spearman)
- b) **Nivel de error:** alfa = menor o igual a 0.05 equivalente a 5%
- c) **Nivel de confiabilidad:** mayor o igual a 95%
- d) **Aceptación de hipótesis:** Existe relación significativa entre comunicación interna y gestión eficaz del tiempo en la empresa *en la empresa GYA Construcciones, Lima enero 2022*
- e) **Rechazo de hipótesis:** Existe relación significativa entre comunicación interna y gestión eficaz del tiempo en la empresa *en la empresa GYA Construcciones, Lima enero 2022*
- f) **Conclusión:** aceptamos la hipótesis

Respecto al objetivo específico OE₆ La contratación de la Comunicación Interna y la Gestión Eficaz del Tiempo en la Empresa GYA Construcciones, Lima 2021.

Tabla 9

Contratación entre Comunicación Interna y Gestión eficaz del tiempo en la empresa GYA Construcciones, Lima enero 2022 (en escala ordinal)

| Correlación de Spearman entre Comunicación Interna y Gestión Eficaz del Tiempo | | Comunicacion _Interna | Gestion_Eficaz _del_Tiempo |
|--|---------------------------|--------------------------|-------------------------------|
| Rho de Spear man | Comunicacion_Interna | 1,000 | ,637** |
| | | . | ,000 |
| | | 40 | 40 |
| | Gestion_Eficaz_del_Tiempo | ,637** | 1,000 |
| | | ,000 | . |
| | | 40 | 40 |

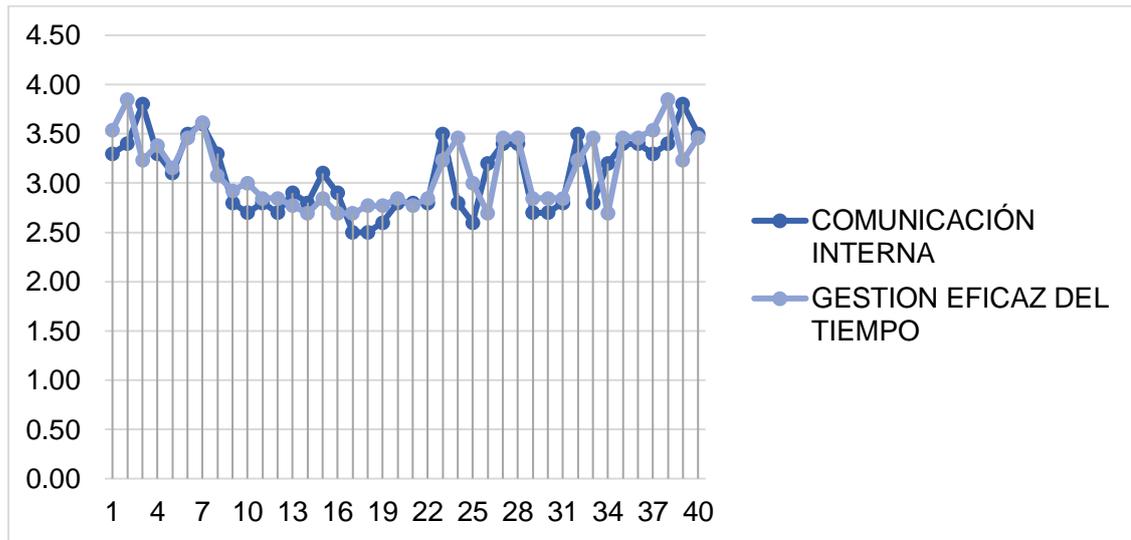
** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación: En la tabla 4 nos muestra la respuesta la pregunta ¿Cuál es la contrastación de hipótesis de comunicación interna y gestión eficaz del tiempo? Donde el nivel de asociación es *“Positivamente Moderada”* donde indica una correlación de 0.637 o también que el nivel del 63.7 % de intensidad de los datos están relacionados. El grado de certidumbre o nivel de significancia o error es

de 1% de significancia, siendo menos a 0.05 por lo tanto, aceptamos la hipótesis " Al constatar la hipótesis de comunicación interna y gestión eficaz del tiempo; determinamos su relación" También podemos decir que la probabilidad de acertar es de 0.99 o la confiabilidad es del 99%.

Figura 11

Contratación entre Comunicación Interna y Gestión Eficaz del Tiempo en la empresa GYA Construcciones, Lima enero 2022 (en escala ordinal)



V. DISCUSIÓN:

La discusión de la tesis consiste en confirmar o rechazar los antecedentes contratando con los resultados obtenidos. Asimismo, la teoría; valida o confirma los mismos resultados.

Respecto al objetivo específico OE1: Describir el nivel de Comunicación interna en la empresa GYA Construcciones, Lima.

Según (Guerrero Alvarado, 2019), en su tesis Doctoral *“La comunicación interna: Una herramienta estratégica para la gestión del trabajo de las personas en la nueva organización”* menciona (Tessi, 2011) quien explica sobre su artículo titulado *“¿Qué hacemos cuando nos ocupamos de la comunicación interna?”* En ello manifiesta que las organizaciones generan comunicación interna en el mismo momento en el que se constituyen. Se confirma este antecedente con el resultado dado que el valor mínimo de la comunicación Interna es 2.50 “Bajo” y el máximo es 3.80 “Alto”. El promedio es 3.09 “Regular” y la mediana es 3.00 Lo que significa que el 50% de la muestra valora con una cifra menor a 3 y el otro 50% valora con una cifra mayor a 3.

La Teoría de Comunicación, valida a los resultados descritos líneas arriba, al respecto tenemos a (Chiavenato, 2009) quien señala en su teoría sobre administración de Recursos Humanos, que la comunicación es un proceso determinante que el ser humano ejecuta con otras personas en su mismo entorno. Resalta que es la trasmisión de información de relevancia de una persona a otra.

Respecto al objetivo específico OE2 Describir el Nivel de la Gestión Eficaz en la Empresa GYA Construcciones, Lima.

Según (Merli, La gestión eficaz, 1997) con el ejemplo que explico en su investigación podemos obtener una mayor información sobre la capacidad que las empresas a pesar que tenga una relativa eficiencia, todavía no son capaces de lograr los niveles de excelencia necesarios a un mayor nivel (internacional) esto quiere decir que todavía siguen siendo competitivas en relación de un producto o nicho de mercado pero que todavía no serán capaces de demostrar

su nivel a sus competidores en un mercado mucho más amplio, Se confirma este antecedente con el resultado dado que el valor mínimo de la Gestión Eficaz es 2.69 “Regular” y el máximo es 3.85 “Alto”. El promedio es 3.12 “Regular” y la mediana es 3.00 Lo que significado que el 50% de la muestra valora con una cifra menor a 3 y el otro 50% valora con una cifra mayor a 3.

La Teoría de la Gestión, valida los resultados descritos líneas arriba, al respecto tenemos a (Drucker, 1990) en su libro *“El ejecutivo Eficaz”* nos explica sobre su enfoque de su teoría en la gestión eficaz, “Esta comprende sobre como la capacidad que posee una organización, se evalúa en términos de conceptualización como un recurso intangible el cual no puede ser alquilado, obtenido o comprado, sin precio ni capacidad de reserva, escaso e irremplazable”, reconocida como la ventaja competitiva que siempre deben mantener y depende mucho del progreso y resultados significativamente mayores que se obtengan en comparación a los que se tenían con anterioridad.

Respecto al objetivo específico OE3 Establecer la relación de la comunicación interna y planificación de la gestión del programa en la Empresa GYA Construcciones, Lima.

Según (H., F., & M.R., 2017) en su artículo, Internal communication as an indispensable tool of business administration, *“La comunicación interna como herramienta indispensable de la gestión empresarial”* menciona (Graveran D. 2017), nos hace comprender que los flujos de comunicación son como máximo la dirección necesaria que se adopta para los procesos comunicativos de una institución, además de ser el curso en que se enviaría el mensaje a la otra parte relevante que interviene que es el receptor, persona que recibe información deseada que tiene relación con el objetivo que la organización persigue, Se confirma este antecedente con el resultado, en la tabla 1 nos muestra la respuesta la pregunta ¿Cuál es la relación de la comunicación interna en la planificación de la gestión del programa en la dimensión en relación con la gestión eficaz del tiempo? Donde el nivel de asociación es *“Positivamente Moderada”* indicando una correlación de 0.625 o también que el nivel del 62.5 % de los datos asociados. El grado de certidumbre o el nivel de significancia o error

es de 0.01 siendo menor a 0.05 por lo tanto, aceptamos la hipótesis *“Existe relación significativa de la comunicación interna en la planificación de la gestión del programa de la dimensión de gestión eficaz del tiempo”*. También podemos decir que la probabilidad de acertar es de 0.99 o la confiabilidad es del 99%.

El enfoque teórico de la planificación, valida a los resultados descritos líneas arriba Según (Robbins & Coulter, 2010), en su libro titulado Administración, definen la planificación concretamente como la función de la administración en la que se debe determinar el propósito u objetivo, se debe adoptar las estrategias para materializarlas, se debe designar el programa para incorporar y adecuar las actividades de trabajo a realizar. Con esto nos explican, que teniendo un mayor control en la planeación ayuda a mitigar la incertidumbre en un periodo a largo plazo y con ello podemos prever cambios y tomar en cuenta las posibles repercusiones y preparar las reacciones adecuadas.

Respecto al objetivo específico OE4 Establecer la relación de la Comunicación Interna y la Definición de tareas en la Empresa GYA Construcciones, Lima.

Asimismo (Sanchez Gomez, 2015) en su tesis doctoral titulada *“La Comunicación Interna En Programas de Transformación Según El Modelo De Lewin”* hace mención (Kalla, 2005, págs. 302-314) de su artículo de investigación de título *“Integrated internal communications: a multidisciplinary perspective”* en donde describe que las comunicaciones internas integradas como *“comunicación formal e informal que tiene lugar internamente en todos los niveles de la organización la cual se emplea de manera táctica para proyectar o designar las responsabilidades a cada colaborador de modo que se logren los objetivos planteados a mediano o largo plazo en cada uno de los niveles y este será difundido de manera que se genere relaciones y un ambiente agradable”*. Se confirma este antecedente con el resultado, en la tabla 2 nos muestra la respuesta a la pregunta *¿Cuál es la relación de la comunicación interna en la Definición de tareas en relación con la gestión eficaz del tiempo?* Donde el nivel de asociación es *“Positivamente Moderada”* indicando un 0.498 o también que el nivel del 49.80 % de los datos asociados. El grado de certidumbre o de nivel

de significancia o error es de 0.01; siendo menor a 0.05, por lo tanto, aceptamos la hipótesis *“Existe relación significativa de la comunicación interna en la definición de tareas de la dimensión de gestión eficaz del tiempo”*. También podemos decir que la probabilidad de acertar es de 0.99 o la confiabilidad es de 99%.

El enfoque teórico de McCay (1959) y Mackenzie (1972) se valida los resultados descritos líneas arriba, ellos propusieron métodos más factibles para reforzar y hacer frente a los inconvenientes en la administración del tiempo, ocasionados en los cargos de trabajo, como escribir una lista de pendientes (buscando una mejora en el desempeño), de igual forma otros autores también reconocieron que las tareas planificadas no siempre nos conducen a lograr las metas concretas que tiene la organización y esto se da especialmente cuando hay una presión alta en el tiempo Drucker (1967).

Respecto al objetivo específico OE5 Establecer la relación de la Comunicación Interna y el Control del Programa en la Empresa GYA Construcciones, Lima 2021.

Según (CHARRY C., 2018) en su publicación titulado *“The management of internal communication and the organizational climate in the sector public”* quien citando a diversos autores explica que la comunicación interna como aquel mecanismo o implemento que se debe emplear de forma estratégica en el campo laboral, para su puesta en práctica y se realice un correcta propagación a los trabajadores de los objetivos y valores estratégicos que serán esenciales , la cual se debe poner en práctica recurriendo a una programación estratégica donde se definan las tareas necesarias en una clasificación de pertinencia, además de evaluar la duración que se dispondrá en particular para su logro. Se confirma este antecedente con el resultado, en la tabla 3 nos muestra la respuesta a la pregunta *¿Cuál es la relación de la comunicación interna en el Control de Cronograma en relación con la gestión eficaz del tiempo?* Donde el nivel de asociación es *“Positivamente Moderada”* donde indica 0.664 o también que el nivel del 66.40 % de los datos asociados. El grado de certidumbre o de

nivel de significancia o error es de 0.01; siendo menor a 0.05, por lo tanto, aceptamos la hipótesis *“Existe relación significativa de comunicación interna en el Control del cronograma de la dimensión de gestión eficaz del tiempo”*. También podemos decir que la probabilidad de acertar es de 0.99 o la confiabilidad es de 99%.

La Teoría de Resultados, valida a los resultados descritos líneas arriba, Asimismo, en la (CLAD, 2007), donde toma como referencia a Druker quien ayudo a implementar sobre el tema como una disciplina, en donde nos explica los conceptos sobre la gestión por objetivos y gestión para los resultados, el adopta un concepto sobre la dirección que deben tener los objetivos para obtener y asegurar los resultados esperados según lo estima la organización.

Respecto al objetivo específico OE₆ La contratación de la Comunicación Interna y el Gestión Eficaz del tiempo en la Empresa GYA Construcciones, Lima 2021.

En ese sentido (Gonzalo, 2015), en la entrevista que fue publicada por la revista Dircom, titulada *“Hoy Comunicación con... Juan Manuel Cendoya, Banco Santander”*, nos comenta esencialmente, la comunicación interna es una herramienta de gestión que propicia y profundiza el diálogo interno, como soporte para lograr un máximo nivel de compromiso y una adecuada aportación de los profesionales para el logro de los objetivos de la organizacionales. Profesionales que conocen los objetivos que pretende la empresa en la que trabajan, que valores diferencian a esa empresa de sus competidoras (...) y que se sienten escuchados y partícipes desde su puesto de trabajo en sus logros alcanzados, son profesionales que aportan mejores niveles de desempeño. Se confirma este antecedente con el resultado, Donde el nivel de asociación es *“Positivamente Moderada”* donde indica una correlación de 0.637 o también que el nivel del 63.7 % de intensidad de los datos están relacionados. El grado de certidumbre o nivel de significancia o error es de 1% de significancia, siendo menos a 0.05 por lo tanto, aceptamos la hipótesis *“Al constatar la hipótesis de comunicación interna y gestión eficaz del tiempo; determinamos su relación”*

También podemos decir que la probabilidad de acertar es de 0.99 o la confiabilidad es del 99%.

En la Teoría de Restricciones, , valida a los resultados descritos líneas arriba, Así mismo (Aguilera, 2000) cita la teoría de Eliyahu Goldratt quien nos explica sobre la teoría de restricciones TOC la cual es una filosofía administrativa que emplea ciertos métodos que busca entender y administrar los sistemas en base a la gestión humana, según la metodología que nos explica que su aplicación es versátil ya que puede ser aplicado en distintos tipos de organizaciones que buscan mejorar distintos ámbitos que presentan dificultades empleando conceptos, técnicas que pretende analizar y entender las problemáticas que dificultan que generen utilidades.

VI. CONCLUSIONES

En este capítulo se presenta las respuestas a los objetivos, problemas específicos y aceptación o rechazo de hipótesis.

Respecto al objetivo específico OE1: Describir el nivel de Comunicación interna en la empresa GYA Construcciones, Lima.

Se concluye que el valor mínimo de la comunicación Interna es 2.50 “Bajo” y el máximo es 3.80 “Alto”. El promedio es 3.09 “Regular” y la mediana es 3.00. Se responde a ¿Cuál es el nivel de Comunicación Interna? Es regular. Se rechaza la hipótesis *“Existe un alto nivel de Comunicación Interna”*

Respecto al objetivo específico OE2: Describir el Nivel de la Gestión Eficaz en la Empresa GYA Construcciones, Lima.

Se concluye que el valor mínimo de la Gestión Eficaz es 2.69 “Regular” y el máximo es 3.85 “Alto”. El promedio es 3.12 “Regular” y la mediana es 3.00. La respuesta a ¿Cuál es el nivel de la Gestión Eficaz? Es regular. Se rechaza la hipótesis *“Existe un nivel bajo de Gestión Eficaz de tiempo”*

Respecto al objetivo específico OE3: Establecer la relación de la comunicación interna y planificación de la gestión del programa en la Empresa GYA Construcciones, Lima.

Se concluye que el nivel de asociación es “Positivamente Moderada” donde indica una correlación de 0.625 o también que el nivel del 62.5 % de los datos asociados. El grado de certidumbre o el nivel de significancia o error es de 0.01. Se responde a ¿Cuál es la relación de la comunicación interna en la planificación de la gestión del programa en relación con la gestión eficaz del tiempo? Es positivamente Moderada. Se acepta la hipótesis *“Existe relación significativa de la comunicación interna en la planificación de la gestión del programa de la dimensión de gestión eficaz del tiempo”*.

Respecto al objetivo específico OE4: Establecer la relación de la Comunicación Interna y la Definición de tareas en la Empresa GYA Construcciones, Lima.

Se concluye que el nivel de asociación es “Positivamente Moderada” donde indica 0.498 o también que el nivel del 49.80 % de los datos asociados. El grado de certidumbre o de nivel de significancia o error es de 0.01; Se responde a ¿Cuál es la relación de la comunicación interna en la Definición de tareas en relación con la gestión eficaz del tiempo? Es positivamente Moderada. Se acepta la hipótesis *“Existe relación significativa de la comunicación interna en la definición de tareas de la dimensión de gestión eficaz del tiempo”*.

Respecto al objetivo específico OE5: Establecer la relación de la Comunicación Interna y el Control del Programa en la Empresa GYA Construcciones, Lima 2021.

Se concluye que el nivel de asociación es “Positivamente Moderada” donde indica 0.664 o también que el nivel del 66.40 % de los datos asociados. El grado de certidumbre o de nivel de significancia o error es de 0.01. Se responde a ¿Cuál es la relación de la comunicación interna en el Control de Cronograma en relación con la gestión eficaz del tiempo? Es positivamente Moderada. Se acepta la hipótesis *“Existe relación significativa de la comunicación interna en el Control del cronograma de la dimensión de gestión eficaz del tiempo”*.

Respecto al objetivo específico OE6 La contratación de la Comunicación Interna y la Gestión Eficaz del Tiempo en la Empresa GYA Construcciones, Lima 2021.

Se concluye que el nivel de asociación es “Positivamente Moderada” donde indica una correlación de 0.637 o también que el nivel del 63.7 % de intensidad de los datos están relacionados. El grado de certidumbre o nivel de significancia o error es de 1% de significancia. Se responde a ¿Cuál es la contrastación de hipótesis de comunicación interna y gestión eficaz del tiempo? Es positivamente Moderada. Se acepta la hipótesis *“Al constatar la hipótesis de comunicación interna y gestión eficaz del tiempo determinamos su relación”*.

VII. RECOMENDACIONES

En este capítulo se elabora considerando el diseño de la investigación, hipótesis nuevas, nuevos problemas y señalando a quien se recomienda considerando su jerarquía.

1. Respecto al diseño de la investigación dirigidos a futuros investigadores del campo de la administración.

Podríamos enfocar en un nuevo diseño; pasar del diseño no experimental a otro a otro experimental manteniendo las mismas variables *Comunicación Interna* y *Gestión eficaz del Tiempo*. Aquí tendríamos otro enfoque para comparar con el diseño de la presente investigación.

2. Respecto a nuevos problemas dirigidos a investigadores del campo de la administración.

Se recomienda plantear problemas desde el punto de vista descriptivo tales como describir cada una de las dimensiones de cada una de las variables a fin de cuantificar el nivel o la métrica que midan la *Comunicación Interna* y *Gestión eficaz del Tiempo*.

3. Respecto a nuevas hipótesis dirigidos a investigadores del campo de la administración.

Se recomienda plantear hipótesis desde "*Existe relación significativa entre la Comunicación Interna y Gestión Eficaz en una empresa de Construcción, Lima 2021*" a "*Hay impacto directo de la Comunicación Interna en la Gestión Eficaz en una empresa de Construcción, Lima 2021*". Es decir, pasamos de una hipótesis relacional a una hipótesis causal.

4. Respecto a los hallazgos de la investigación dirigido al Gerente de la Empresa.

Se recomienda mejorar o mantener los niveles del *Comunicación Interna* y la *Gestión Eficaz del tiempo*. Si los niveles están por debajo del promedio es una oportunidad de incrementarlo. Si son regulares es una oportunidad para mejorarlo y si son buenos los niveles es conservar la gestión del trabajo en equipo para obtener resultados competitivos. En este caso los niveles son "Positivamente Moderada". La relación de 0.637 valida la gestión que si mejoramos una variable va a tener un alto impacto en la otra variable.

Por ello recomendamos gestionarlas desde el punto de vista gerencial.

Una propuesta de comunicación interna y gestión eficaz de tiempo sería una efectiva recomendación.

REFERENCIAS

- Aguilera, C. (octubre - diciembre de 2000). UN ENFOQUE GERENCIAL DE LA TEORIA DE LAS RESTRICCIONES. *Estudios Gerenciales*(Núm. 77), 53-69. Obtenido de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-59232000000400004&lng=en&tlng=es.
- BERRIO GONZALES, L. (2020). GESTIÓN DE LA COMUNICACIÓN INTERNA. USMP. LIMA: ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12727/7632>
- CHARRY C., H. (12 de Marzo de 2018). LA GESTIÓN DE LA COMUNICACIÓN INTERNA Y EL CLIMA ORGANIZACIONAL. (E. L. N°03, Ed.) Ministerio de Educación, IX(1), 1-10. Obtenido de <http://www.scielo.org.pe/pdf/comunica/v9n1/a03v9n1.pdf>
- Charry Condor, H. O. (12 de Marzo de 2018). La gestión de la comunicación interna y el clima organizacional en el sector público. *Comuni@cción*, IX(N 1), 25-34. Obtenido de http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2219-71682018000100003&lng=es&tlng=es.
- Chiavenato, I. (2009). *Administracion de Recursos Humanos* (Novena Edicion ed.). Mexico: McGraw-Hill Interamericana Editores.
- CLAD, A. (2007). Modelo abierto de Gestion para Resultados en el Sector Publico. *Revista del Clad Reforma y Democracia*, 149-210. Recuperado el 24 de 12 de 2021, de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=357533693007>
- Claessens, B., Wendelien , R., Christel , R., & Robert. (2007, Febrero 13). A Review of time Management Literature. (U. D. AMSTERDAM, Ed.) Emerald group publishing Limited, 36, PP. 255-276. doi:10.1108 / 00483480710726136
- Cortés Cortés, M., & Niño- Benavides, T. (septiembre de 2018). Comunicacion Estrategica y Responsabilidad Social Empresarial, escenarios y potencialidades en creacion de capital social: Una revision de la Literatura. *Revista Prisma Social* (22), 127-158. Obtenido de <https://revistaprismasocial.es/issue/view/154>
- Cotrina, J. (1993). ¿Qué es el coeficiente alfa? Un examen de teoría y aplicaciones. *Revista de psicología aplicada*, 98-104. Obtenido de <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0021-9010.78.1.98>
- Covey, S. (1989). *Los sietes habitos de las personas altamente efectivas*. Editorial Grijalbo.

- Cuervo, M. (abril de 2009). El desadía de la comunicacion interna en las organizaciones. Cuadernos del Centro de Estudios en Diseño y Comunicación [Ensayos], 28, 61-69. Obtenido de https://fido.palermo.edu/servicios_dyc/publicacionesdc/cuadernos/detalle_articulo.php?id_libro=115&id_articulo=5117
- Drucker, P. F. (1990). El ejecutivo eficaz (Vol. Sexta Reimpresion). Mexico, D.F.: Hermes. Obtenido de https://books.google.com.pe/books/about/El_ejecutivo_eficaz.html?hl=es&id=BqKaAgAAQBAJ&redir_esc=y
- ESAN. (24 de MAYO de 2018). Conexion Esan. (O. Guevara, Editor) Obtenido de Gestio de Proyectos: <https://www.esan.edu.pe/conexion/>
- Etecé, Editorial. (15 de JULIO de 2021). Obtenido de <https://concepto.de/tecnicas-de-investigacion/>
- Fernández, .. (24 de julio de 2015). LA GESTIÓN DEL TIEMPO, "TIME MANAGEMENT". España: Universidad pública en San Cristóbal de La Laguna,. Obtenido de <https://riull.ull.es/xmlui/bitstream/handle/915/1329/LA%20GESTION%20DEL%20TIEMPO.pdf;sequence=1>
- Ferrari, M., & Durán, A. (2018). El estado del arte de las Relaciones Públicas y Sustentabilidad en organizaciones brasileñas y ecuatorianas. REVISTA INTERNACIONAL DE RELACIONES PÚBLICAS, , VIII(N. 16), PP.129-150.
- Flores Hidalgo , L. (2000). GESTIÓN DEL TIEMPO. Gestión en el Tercer Milenio, 15-17. Obtenido de https://sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtual/publicaciones/administracion/v03_n6/Contenido.htm
- GOB.PE. (30 de JULIO de 2020). Plataforma digital unica del estado Peruano. Obtenido de <https://www.gob.pe/4492-superintendencia-nacional-de-fiscalizacion-laboral-que-hacemos>
- Gonzalo, P. (15 de Octubre de 2015). "Hoy Comunicación con... Juan Manuel Cendoya, Banco Santander". Dircom - Asociacion de Directivos de Comunicacion(482). Obtenido de https://www.dircom.org/boletin/hemeroteca_boletin.html
- Guerrero Alvarado, M. (2019). La comunicación interna: una herramienta estratégica para la gestión del trabajo de las personas en la nueva organización. Madrid: Tesis

inédita de la Universidad Complutense de Madrid, Facultad de Ciencias de la Información. doi:62469

Gutierrez Pulido, H. (2010). Calidad Total y Productividad (Tercera ed.). Mexico: McGrawHill. Obtenido de <http://up-rid2.up.ac.pa:8080/xmlui/handle/123456789/1392>

H., O. R., F., R. S., & M.R., M. C. (23 de octubre de 2017). Internal communication as an indispensable tool of business administration. Revista Científica Dominio de la Ciencia, III(4), pp. 296 - 309. Obtenido de <http://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/index>

Hernandez Sampieri, R., Fernandez-Collado, C., & Batista-Lucio, P. (2017). Alcance de la Investigación. C.P. 01376, México D.F.: McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.

Hernandez, M. A., Lopez Abejon , N., Catin Garcia , S., & Rodriguez Zazo, M. (2010). Estudio De Encuestas. Biblioteca. Obtenido de Academia : https://www.academia.edu/download/36952451/ENCUESTA_Trabajo.pdf

Kalla, H. K. (2005). Integrated internal communications: a multidisciplinary perspective. Corporate Communications: An International Journal, 10(4), 302 - 314.

Likert, R. (1976). Una técnica para la medición de actitudes. Archivos de Psicología, I, 99 - 260.

Mancini, M. (2003). Time Management. McGraww-Hill.

Martinez, R., & Borjorque, L. (19 de Enero de 2015). Modelo de gestión del tiempo en proyectos viales. Quito, Ecuador: UNIVERSIDAD CENTRAL DEL ECUADOR. Obtenido de <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/4242>

Medina, J. (2019). Gerencia Tecnológica de la Información y Comunicación en las Organizaciones Sociales. Revista Scientific, IV(12), 275-289,. Obtenido de <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2019.4.12.14.275-289>

Merli, G. (1997). La gestión eficaz. Madrid - España: Ediciones Díaz de Santos. Obtenido de <https://books.google.es/books?id=fBVXAkHnZvkC>

Merli, G. (1997). La gestión eficaz. ESPAÑA: Ediciones Díaz de Santos. Obtenido de <https://books.google.es/books?id=fBVXAkHnZvkC>

- Moret, J., & Arcila, C. (2011). Comunicación interna e informal en las organizaciones. *Temas De Comunicación. Artículos - Dossier Central*, 22, 7-22. Obtenido de <https://revistasenlinea.saber.ucab.edu.ve/index.php/temas/article/view/377>
- Peres Ortiz, M., & Rueda Amengot, C. (18 de julio de 2013). El enfoque clásico de la Teoría de la organización. Obtenido de Universitat Politècnica de València. Escuela Técnica Superior de Ingenieros Industriales - Escola Tècnica Superior d'Enginyers Industrials: <http://hdl.handle.net/10251/31229>
- Pfeiffer Leon, A. (17 de 11 de 2017). Hábitos de comunicación y organización de la información asociados a la gestión del tiempo y su relación con la productividad de directivos de empresas en 15 distritos de Lima. Obtenido de Repositorio PUCP: <http://hdl.handle.net/20.500.12404/9760>
- Ramos, L., Gloria, E., Triana, G., & Martha, L. (Mayo de 2007). Escuela de relaciones humanas y su aplicación en una empresa de telecomunicaciones. *Scientia Et Technica*, XIII(34), 309-314. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=84934052>
- Resoluciones de Presidencia Ejecutiva. (24 de Agosto de 2017). Guía para la Gestión del Proceso de Comunicación Interna”. Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 151-2017-SERVIR-PE, Normas legales. Obtenido de SERVIR-PE: <https://www.gob.pe/qu/institucion/servir/normas-legales/1240901-151-2017-servir-pe>
- Reyes, J. (2012). Las Cuatro Dimensiones de la Comunicación Interna. Cuaderno 40 | Centro de Estudios en Diseño y Comunicación, 127-138. doi:1668-5229
- Robbins, S. (1999). La comunicación interna en las organizaciones, Comportamiento organizacional, 10a. ed (Decima ed.). (J. Javier Dávila Martínez, Trad.) San Diego State University: Editorial Prentice Hall. Obtenido de <http://www.untumbes.edu.pe/vcs/biblioteca/document/varioslibros/0624.%20Comportamiento%20Organizacional.%2010a.%20Ed..pdf>
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2010). Administración (Decima ed.). Naucalpan de Juárez, Estado de México: Prentice Hall, Pearson Educación de México, S.A. Obtenido de https://www.pearsonenespanol.com/mexico/educacion-superior/robbins/robbins_administracion_13e_contenido
- Ruiz Bolívar, C. (2002). Instrumentos de investigación educativa: Procedimientos para su diseño y validación. (2da Edición ed.). Venezuela: Ediciones EIDEG.

- Sanchez Gomez, M. (2015). La comunicacion Interna en programas de Transformacion, Segun el Modelo de Lewin. Malaga: Publicaciones y Divulgación Científica. Universidad de Málaga. doi:<http://orcid.org/0000-0003-1721-6206>
- Sempere R., F., Juarez V., D., Mengura R., A., & Rodriguez V., A. (octubre de 2012). La gestión del tiempo como habilidad directiva. (A. d. S.L., Ed.) 3CIENCIAS - Revista de Investigacion , 1-25. Obtenido de <http://www.3ciencias.com/articulos/articulo/la-gestion-del-tiempo-como-habilidad-directiva/>
- Tessi, M. (2011). ¿Que hacemos cuando nos ocupamos de la Comunicacio Interna? BCD travel Mexico Viajero Ejecutivo(11), 1 - 4. Obtenido de http://manuelnessi.com/sitio/wp-content/uploads/2013/02/Revista_BCD_Entrevista_en_M%C3%A9xico_ViajeroEjecutivo_11.pdf
- Valdés, J. J. (Agosto de 2014). El ejecutivo eficaz. (P. F. Drucker, Ed.) REVISTA GESTIÓN DE LAS PERSONAS Y TECNOLOGÍA EDICIÓN N° 20 , 192. doi:9789875669703
- Vivas Escalante, A. D., & Saavedra Moraga, P. A. (2018). Comunicación interna en la calidad de la gestión administrativa Liceo Técnico Amelia Courbis. Revista Scientific,(4(Ed. Esp.)), 116-135. Obtenido de <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2019.4.E.7.116-135>

ANEXOS

Tabla Operacionalización de Variables Independiente y Dependiente

| VARIABLES DE ESTUDIO | DEFINICIÓN CONCEPTUAL | DEFINICIÓN OPERACIONAL | DIMENSIÓN | INDICADORES | ESCALA DE MEDICIÓN |
|---------------------------|--|---|--|------------------------------------|--|
| COMUNICACIÓN INTERNA | La comunicación interna se convierte en una herramienta estratégica que brinda ventajas empresariales a la productividad, la competitividad y el éxito empresarial (H., F., & M.R., 2017, págs. 296-309; H., F., & M.R., 2017).3 | Centrado en las Funciones y tareas de comunicación, actividades de supervisión y tipos de comunicación | Funciones y tareas de la Comunicación | Objetivos del Puesto | Técnica: encuesta en escala: Del tipo Likert Categorías: Muy de Acuerdo, Algo de Acuerdo, Ni de acuerdo Ni en Desacuerdo, Algo en Desacuerdo, Muy en Desacuerdo - Instrumento Cuestionario de preguntas cerradas |
| | | | | Retroalimentación de Información | |
| | | | | Funciones del Puesto | |
| | | | | Reforzamiento del comportamiento | |
| | | | Actividades de supervisión | Actividades de prevención | |
| | | | | Monitoreo | |
| | | | | Actividades de mejoramiento | |
| | | | Tipos de Comunicación | Horizontal | |
| | | | | Descendente | |
| | | | | Ascendente | |
| GESTIÓN EFICAZ DEL TIEMPO | La capacidad que posee una organización, para el logro de resultados significativamente mayores que los que se tenían con anterioridad (Merli, La gestión eficaz, 1997) | Centrando en la planificación de gestión del programa, la definición de actividades y el control de cronograma. | Planificación de la Gestión del Programa | Planeamiento | Técnica: encuesta en escala: Del tipo Likert Categorías: Muy de Acuerdo, Algo de Acuerdo, Ni de acuerdo Ni en Desacuerdo, Algo en Desacuerdo, Muy en Desacuerdo - Instrumento Cuestionario de preguntas cerradas |
| | | | | Documentación | |
| | | | | Alcance del programa | |
| | | | | Tecnología | |
| | | | | Metas concretas | |
| | | | Definición de las tareas | Identificar los riesgos | |
| | | | | Actividades | |
| | | | | Información | |
| | | | Control de Cronograma | Control de Proyecto | |
| | | | | Nivel de cumplimiento del programa | |
| Control de Cronograma | Nivel de cumplimiento de los Objetivos | | | | |
| | Reuniones | | | | |
| | | | | Seguimiento de Resultados | |

Instrumentos de Recolección de Datos: Cuestionario N° 1

Comunicación Interna y Gestión Eficaz del Tiempo en una Empresa de Construcción, Lima 2021

| | | | | | | |
|--|---|----------|----------|----------|----------|----------|
| MEDICIÓN: <i>El nivel de Comunicación interna</i> | | | | | | |
| Instrucciones: Por favor, usuario interno expresar su percepción en cada una de las preguntas siguientes, se guardará absoluta reserva de su identidad y contribuirá a fortalecer la investigación para efectos académicos. | | | | | | |
| Marque sus respuestas con las alternativas: (1) Muy baja (2) Baja (3) Regular (4) Alta (5) Muy alta | | | | | | |
| | Preguntas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 01 | ¿Cómo calificaría la <i>comunicación interna según los objetivos del puesto</i> en relación con el nivel de gestión eficaz del tiempo? | | | | | |
| 02 | ¿Cómo calificaría la <i>comunicación interna según la retroalimentación de información</i> en relación con la gestión eficaz del tiempo? | | | | | |
| 03 | ¿Cómo calificaría la <i>comunicación interna según las funciones del puesto establecidas</i> en relación con la gestión eficaz del tiempo? | | | | | |
| 04 | ¿Cómo calificaría la <i>comunicación interna según el reforzamiento del comportamiento del trabajador en relación con la gestión eficaz del tiempo?</i> | | | | | |
| 05 | ¿Cómo calificaría la <i>comunicación interna según las actividades de prevención establecidas que afectaría</i> en relación con el nivel de la gestión eficaz del tiempo? | | | | | |
| 06 | ¿Cómo calificaría la <i>comunicación interna según el monitoreo de las metas establecidas que afectaría</i> en relación con el nivel de la gestión eficaz del tiempo? | | | | | |
| 07 | ¿Cómo calificaría la <i>comunicación interna según las actividades de mejoramiento para el logro de los objetivos que afectaría</i> el nivel de la gestión eficaz del tiempo? | | | | | |
| 08 | ¿Cómo calificaría la <i>comunicación interna en las tomas de decisiones asertivas y adecuadas según el tipo horizontal en el logro de los objetivos que afectaría</i> el nivel de la gestión eficaz del tiempo? | | | | | |
| 09 | ¿Cómo calificaría la <i>comunicación interna en el uso adecuado de medios de información sobre disposiciones y normas establecidas según el tipo descendente en el logro de los objetivos que afectaría</i> el nivel de la gestión eficaz del tiempo? | | | | | |
| 10 | ¿Cómo calificaría la <i>comunicación interna según el tipo ascendente en el logro de los objetivos que afectaría</i> el nivel de la gestión eficaz del tiempo? | | | | | |

¡Muchas gracias por su participación, nos servirá para seguir fortaleciendo la investigación académica!

Instrumentos de Recolección de Datos: Cuestionario N.º 2

Comunicación Interna y Gestión Eficaz del Tiempo en una Empresa de Construcción, Lima 2021

| MEDICIÓN: <i>El nivel de Gestión Eficaz del Tiempo.</i> | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Instrucciones: Por favor, usuario interno expresar su percepción en cada una de las preguntas siguientes, se guardará absoluta reserva de su identidad y contribuirá a fortalecer la investigación para efectos académicos | | | | | | |
| Responda con las alternativas: (1) Muy bajo (2) Bajo (3) Regular (4) Alta (5) Muy alta | | | | | | |
| Preguntas | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 01 | ¿Cómo calificaría la <i>Gestión eficaz del tiempo según el planeamiento en relación con la Comunicación Interna?</i> | | | | | |
| 02 | ¿Cómo calificaría la <i>Gestión eficaz del tiempo según la documentación requerida en el área en relación con la comunicación Interna?</i> | | | | | |
| 03 | ¿Cómo calificaría la <i>Gestión eficaz del tiempo según el alcance del programa en relación con la comunicación interna?</i> | | | | | |
| 04 | ¿Cómo calificaría la <i>Gestión eficaz del tiempo según la tecnología empleada en relación con la comunicación interna?</i> | | | | | |
| 05 | ¿Cómo calificaría la <i>Gestión eficaz del tiempo según las metas concretas establecidas en relación con la comunicación interna?</i> | | | | | |
| 06 | ¿Cómo calificaría la <i>Gestión eficaz del tiempo según la identificar los riesgos establecidos en relación con la comunicación interna?</i> | | | | | |
| 07 | ¿Cómo calificaría la <i>Gestión eficaz del tiempo según las actividades en relación con la comunicación interna?</i> | | | | | |
| 08 | ¿Cómo calificaría la <i>Gestión eficaz del tiempo según la información en relación con la comunicación interna?</i> | | | | | |
| 09 | ¿Cómo calificaría la <i>Gestión eficaz del tiempo según el control de proyecto en relación con la comunicación interna?</i> | | | | | |
| 10 | ¿Cómo calificaría la <i>Gestión eficaz del tiempo según el nivel del cumplimiento del programa en relación con la comunicación interna?</i> | | | | | |
| 11 | ¿Cómo calificaría la <i>Gestión eficaz del tiempo según el nivel del cumplimiento de los objetivos en relación con la comunicación interna?</i> | | | | | |
| 12 | ¿Cómo calificaría la <i>Gestión eficaz del tiempo según las reuniones realizadas en relación con la comunicación interna?</i> | | | | | |
| 13 | ¿Cómo calificaría la <i>Gestión eficaz del tiempo según el seguimiento de resultados obtenidos en relación con la comunicación interna?</i> | | | | | |

¡Muchas gracias por su participación, nos servirá para seguir fortaleciendo la investigación académica!

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Tabla 1. Matriz de Consistencia de la investigación.

COMUNICACIÓN INTERNA Y GESTIÓN EFICAZ DEL TIEMPO EN UNA EMPRESA DE CONSTRUCCIÓN, LIMA 2021

| General | Problema | Objetivos | Hipótesis | Variables | | Definición Conceptual | Definición Operacional | Dimensiones | Indicador | Categorías de respuesta | Escala de medición | Instrumento de Recolección de datos | | | | | | | |
|---|---|---|---|--|---|--|--|---------------------------------------|---|--|--------------------|-------------------------------------|--|--|---|--|--------------------------------------|---------------|----------|
| | | | | Tipo | Nombre | | | | | | | | | | | | | | |
| Específicos (as) | ¿Existe relación entre Comunicación Interna y Gestión Eficaz en una empresa de Construcción, Lima 2021? | Establecer la relación entre la Comunicación Interna y Gestión Eficaz en una empresa de Construcción, Lima 2021 | Existe relación significativa entre la Comunicación Interna y Gestión Eficaz en una empresa de Construcción, Lima 2021 | 1 | Comunicación interna | La comunicación interna se convierte en una herramienta estratégica que brinda ventajas empresariales a la productividad, la competitividad y el éxito empresarial. (Oyarvide-Ramírez, Reyes-Sarria, & Montañó-Colorado. | Centrado en las Funciones y tareas de comunicación, actividades de supervisión y tipos de comunicación | Funciones y tareas de la Comunicación | Objetivos del puesto | 1: Totalmente en desacuerdo (Muy Baja) | Escala Likert | Encuesta | | | | | | | |
| | Problemas | Objetivos | Hipótesis | | | | | | (P1) ¿Cuál es el nivel de Comunicación Interna? | | | | (OE1) Describir el nivel de Comunicación interna en la empresa GYA Construcciones, Lima. | (H1) "Existe un alto nivel de Comunicación Interna" | Actividades de supervisión | Retroalimentación de información | 2: Parcialmente en desacuerdo (Baja) | Escala Likert | Encuesta |
| | | | | | | | | | | | | | | | | Funciones del puesto | | | |
| | (P2) ¿Cuál es el nivel de la Gestión Eficaz? | (OE2) Describir el nivel de la Gestión Eficaz en la empresa GYA Construcciones, Lima. | (H2) "Existe un nivel bajo de Gestión Eficaz de tiempo" | | | | | | Tipos de comunicación | | | | Reforzamiento del comportamiento | 4: Parcialmente de acuerdo (Alta) | Escala Likert | Encuesta | | | |
| | | | | | | | | | | | | | Actividades de prevención | | | | 5: Totalmente de acuerdo (Muy Alta) | Escala Likert | Encuesta |
| | (P3) ¿Cuál es la relación de la comunicación interna en la planificación de la gestión del programa en relación con la gestión eficaz del tiempo? | (OE3) Establecer la relación de la comunicación interna y planificación de la gestión del programa en la Empresa GYA Construcciones, Lima 2021. | (H3) "Existe relación significativa de la comunicación interna en la planificación de la gestión del programa de la dimensión de gestión eficaz del tiempo" | | | | | | 2 | | | | Gestión eficaz del Tiempo | La capacidad que posee una organización, para el logro de resultados significativamente mayores que los que se tenían con anterioridad (Merli, 1997) | Centrando en la planificación de gestión del programa, la definición de actividades y el control de cronograma. | Planificación de la gestión del programa | | | |
| (P4) ¿Cuál es la relación de la comunicación interna en la Definición de tareas en relación con la gestión eficaz del tiempo? | | | | (OE4) Establecer la relación de la comunicación interna y la Definición de tareas en la Empresa GYA Construcciones, Lima 2021. | (H4) "Existe relación significativa de la comunicación interna en la Definición de tareas de la dimensión de gestión eficaz del tiempo" | Actividades de mejoramiento | Descendente | 2: Parcialmente en desacuerdo (Baja) | | Escala Likert | Encuesta | | | | | | | | |
| | (P5) ¿Cuál es la relación de la comunicación interna en el Control de Cronograma en relación con la gestión eficaz del tiempo? | (OE5) Establecer la relación de la comunicación interna y el Control del Cronograma en la Empresa GYA Construcciones, Lima 2021. | (H5) "Existe relación significativa de comunicación interna en el Control del cronograma de la dimensión de gestión eficaz del tiempo" | | | | Ascendente | | | | | 3: Indiferente (Regular) | | | | | Escala Likert | Encuesta | |
| (P6) ¿Cuál es la contrastación de hipótesis de comunicación interna y gestión eficaz del tiempo? | | | | (OE6) Contrastar hipótesis de relación de comunicación interna y gestión eficaz del tiempo | (H6) " Al constatar la hipótesis de comunicación interna y gestión eficaz del tiempo; determinamos su relación " | Identificación de los riesgos | 4: Parcialmente de acuerdo (Alta) | Escala Likert | | Encuesta | | | | | | | | | |
| | Definición de tareas | Control del Cronograma | Actividades | | | 5: Totalmente de acuerdo (Muy Alta) | | | | | Escala Likert | Encuesta | | | | | | | |
| Control del Cronograma | | | Nivel de cumplimiento del Tiempo programado | Información | 5: Totalmente de acuerdo (Muy Alta) | | Escala Likert | Encuesta | | | | | | | | | | | |
| | Control del Cronograma | Nivel de cumplimiento de los objetivos | | Control de proyecto | | 5: Totalmente de acuerdo (Muy Alta) | | | Escala Likert | Encuesta | | | | | | | | | |
| Control del Cronograma | | | Reuniones | Nivel de cumplimiento de los objetivos | 5: Totalmente de acuerdo (Muy Alta) | | Escala Likert | Encuesta | | | | | | | | | | | |
| | Control del Cronograma | Seguimiento de resultados | | Seguimiento de resultados | | 5: Totalmente de acuerdo (Muy Alta) | | | Escala Likert | Encuesta | | | | | | | | | |

ALFA DE CRONBACH DE LA VARIABLE: COMUNICACIÓN INTERNA

| | | ESCALA DE LIKERT - COMUNICACIÓN INTERNA | | | | | | | | | | |
|-----------------------------------|--|---|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|----|
| | | PREGUNTAS | | | | | | | | | | |
| ENCUESTADOS | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | |
| E1 | | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 33 |
| E2 | | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 34 |
| E3 | | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 38 |
| E4 | | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 33 |
| E5 | | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 31 |
| E6 | | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 35 |
| E7 | | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 36 |
| E8 | | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 33 |
| E9 | | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 28 |
| E10 | | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 27 |
| E11 | | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 28 |
| E12 | | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 27 |
| E13 | | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 29 |
| E14 | | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 28 |
| E15 | | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 31 |
| E16 | | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 29 |
| E17 | | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 25 |
| E18 | | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 25 |
| E19 | | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 26 |
| E20 | | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 28 |
| E21 | | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 28 |
| E22 | | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 28 |
| E23 | | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 35 |
| E24 | | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 2 | 3 | 1 | 4 | 28 |
| E25 | | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 26 |
| E26 | | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 32 |
| E27 | | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 34 |
| E28 | | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 34 |
| E29 | | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 27 |
| E30 | | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 27 |
| E31 | | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 28 |
| E32 | | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 35 |
| E33 | | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 2 | 3 | 1 | 4 | 28 |
| E34 | | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 32 |
| E35 | | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 34 |
| E36 | | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 34 |
| E37 | | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 33 |
| E38 | | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 34 |
| E39 | | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 38 |
| E40 | | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 35 |
| | | 0.3 | 0.3 | 0.5 | 0.4 | 0.5 | 0.3 | 0.5 | 0.3 | 0.4 | 0.3 | |
| SUMATORIA DE VARIANZA DE LOS ITEM | | 3.8882283 | | | | | | | | | | |
| VARIANZA TOTAL | | 13.3275 | | | | | | | | | | |

| Nivel de Satisfacción | valorización |
|-----------------------|--------------|
| Muy Alto | 5 |
| Alto | 4 |
| Regular | 3 |
| Bajo | 2 |
| Muy Bajo | 1 |

α (ALFA) = 0.786950266

| | |
|------------------------------------|-----------|
| NUMERO DE ITEM | 10 |
| $\sum Vi$ (VARIANZA DE CADA ITEM)= | 3.8882283 |
| Vt (VARIANZA TOTAL) = | 13.3275 |

Interpretación de la magnitud del

| Rangos | Magnitudes |
|-------------|------------------------|
| 0.81 a 1.00 | Alta confiabilidad |
| 0.61 a 0.80 | Fuerte confiabilidad |
| 0.41 a 0.60 | Moderada confiabilidad |
| 0.21 a 0.40 | Baja confiabilidad |
| 0.01 a 0.20 | No es confiable |

Fuente :Ruiz B.(2002)

$$a = \left(\frac{k}{k-1} \right) * (1 - \frac{\sum Vi}{Vt})$$

K= el umero de ítems

$\sum vi$ = sumatoria de varianza de os ítems

vT = Varianza de la suma de los ítems α

= Coeficiente de alfa de Cronbach

$$a = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum Vi}{Vt} \right)$$

ALFA DE CRONBACH: GESTIÓN EFICAZ DEL TIEMPO

| ESCALA DE LIKERT - GESTIÓN EFICAZ DEL TIEMPO | | | | | | | | | | | | | | |
|--|------------|------|------|------|------|-----|------|------|------|------|------|------|------|----|
| PREGUNTAS | | | | | | | | | | | | | | |
| ENCUESTADOS | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | |
| E1 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 46 |
| E2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 50 |
| E3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 42 |
| E4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 44 |
| E5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 41 |
| E6 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 45 |
| E7 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 47 |
| E8 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 40 |
| E9 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 38 |
| E10 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 39 |
| E11 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 37 |
| E12 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 37 |
| E13 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 36 |
| E14 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 35 |
| E15 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 37 |
| E16 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 35 |
| E17 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 35 |
| E18 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 36 |
| E19 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 36 |
| E20 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 37 |
| E21 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 36 |
| E22 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 37 |
| E23 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 42 |
| E24 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 45 |
| E25 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 39 |
| E26 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 35 |
| E27 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 45 |
| E28 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 45 |
| E29 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 37 |
| E30 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 37 |
| E31 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 37 |
| E32 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 42 |
| E33 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 45 |
| E34 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 35 |
| E35 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 45 |
| E36 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 45 |
| E37 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 46 |
| E38 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 50 |
| E39 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 42 |
| E40 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 45 |
| | 0.3 | 0.37 | 0.27 | 0.52 | 0.23 | 0.3 | 0.33 | 0.23 | 0.34 | 0.14 | 0.16 | 0.44 | 0.19 | |
| SUMATORIA DE VARIANZA DE LOS ITEM | 3.81450654 | | | | | | | | | | | | | |
| VARIANZA TOTAL | 20.194375 | | | | | | | | | | | | | |

| Nivel de Satisfacción | Valorización |
|-----------------------|--------------|
| Muy Alto | 5 |
| Alto | 4 |
| Regular | 3 |
| Bajo | 2 |
| Muy Bajo | 1 |

α (ALFA) = 0.87870298

| | |
|-------------------------------------|------------|
| NUMERO DE ITEM | 13 |
| $\sum v_i$ (VARIANZA DE CADA ITEM)= | 3.81450654 |
| V_t (VARIANZA TOTAL) = | 20.194375 |

Interpretación de la magnitud del Coeficiente de Confiabilidad de un

| Rangos | Magnitudes |
|-------------|------------------------|
| 0.81 a 1.00 | Alta confiabilidad |
| 0.61 a 0.80 | Fuerte confiabilidad |
| 0.41 a 0.60 | Moderada confiabilidad |
| 0.21 a 0.40 | Baja confiabilidad |
| 0.01 a 0.20 | No es confiable |

Fuente :Ruiz B.(2002)

$$a = \left(\frac{K}{K-1} \right) * (1 - (EVi/Vt))$$

K= el umero de ítems

$\sum v_i$ = sumatoria de varianza de os ítems
 V_t = Varianza de la suma de los ítems
 α = Coeficiente de alfa de Cronbach

$$a = \frac{k}{k} \left(1 - \frac{\sum}{vt} \right)$$

ALFA DE CRONBACH DE AMBAS VARIABLES

| ESCALA DE LIKERT - COMUNICACIÓN INTERNA Y GESTION EFICAZ DEL TIEMPO | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|-------------|-----|-------|-------|-------|------|-------|-------|-------|------|-----|-------|-------|-------|-------|-----|-------|-------|-------|-------|-------|------|-------|----|
| PREGUNTAS | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ENCUESTADOS | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | |
| E1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 79 |
| E2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 84 |
| E3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 80 |
| E4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 77 |
| E5 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 72 |
| E6 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 80 |
| E7 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 83 |
| E8 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 73 |
| E9 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 66 |
| E10 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 66 |
| E11 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 65 |
| E12 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 64 |
| E13 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 65 |
| E14 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 63 |
| E15 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 68 |
| E16 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 64 |
| E17 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 60 |
| E18 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 61 |
| E19 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 62 |
| E20 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 65 |
| E21 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 64 |
| E22 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 65 |
| E23 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 77 |
| E24 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 2 | 3 | 1 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 73 |
| E25 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 65 |
| E26 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 67 |
| E27 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 79 |
| E28 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 79 |
| E29 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 64 |
| E30 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 64 |
| E31 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 65 |
| E32 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 77 |
| E33 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 2 | 3 | 1 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 73 |
| E34 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 67 |
| E35 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 79 |
| E36 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 79 |
| E37 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 79 |
| E38 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 84 |
| E39 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 80 |
| E40 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 80 |
| | 0.257 | 0.3 | 0.478 | 0.409 | 0.478 | 0.35 | 0.516 | 0.345 | 0.407 | 0.35 | 0.3 | 0.369 | 0.271 | 0.516 | 0.231 | 0.3 | 0.326 | 0.231 | 0.338 | 0.143 | 0.164 | 0.44 | 0.188 | |
| SUMATORIA DE VARIANZA DE LOS ITEM | 7.702734839 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| VARIANZA TOTAL | 55.544375 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

| Nivel de Satisfacción | valorización |
|-----------------------|--------------|
| Muy Alto | 5 |
| Alto | 4 |
| Regular | 3 |
| Bajo | 2 |
| Muy Bajo | 1 |

α (ALFA) = 0.9004739

| | |
|------------------------------|-------------|
| NUMERO DE ITEM | 23 |
| ΣVi (VARIANZA DE CADA ITEM)= | 7.702734839 |
| Vi (VARIANZA TOTAL) = | 55.544375 |

Interpretación de la magnitud del Coeficiente de Confiabilidad de un

| Rangos | Magnitudes |
|-------------|------------------------|
| 0.81 a 1.00 | Alta confiabilidad |
| 0.61 a 0.80 | Fuerte confiabilidad |
| 0.41 a 0.60 | Moderada confiabilidad |
| 0.21 a 0.40 | Baja confiabilidad |
| 0.01 a 0.20 | No es confiable |

Fuente :Ruiz B.(2002)

$$a = ((K/(K-1)) * (1 - (ΣVi/Vt)))$$

K= el umero de items.
 Σvi= sumatoria de varianza de os ítems
 Vi= Varianza de la suma de los ítems
 α = Coeficiente de alfa de Cronbach

$$a = \frac{k}{k - 1} \left(1 - \frac{\sum v_i}{vt} \right)$$

VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO

Instrucción: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario) que permita recoger la información en la presente investigación de Comunicación Interna y Gestión Eficaz del Tiempo en una Empresa de Construcción, Lima 2021, por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento haciendo de ser caso, las sugerencias para realizar correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

| CRITERIO | DETALLE | CALIFICACION |
|--------------------|---|-----------------------------------|
| SUFICIENCIA | El ítem pertenece a la dimensión y hasta para obtener la medición de esta | 1: de acuerdo 0: en desacuerdo |
| CLARIDAD | El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas. | 1: de acuerdo 0: en desacuerdo |
| COHERENCIA | El ítem tiene relación lógica con el indicador que está midiendo. | 1: de acuerdo 0: en desacuerdo |
| RELEVANCIA | El ítem es esencial o importante, es decir, debe ser incluido. | 1: de acuerdo 0: en desacuerdo |

MATRIZ DE VALIDACION DEL CUESTIONARIO DE LA VARIABLE

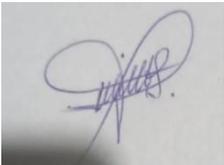
Matriz de instrumentos de obtención de datos- experto

Título de la investigación: “Comunicación Interna y Gestión Eficaz del Tiempo en una Empresa de Construcción, Lima 2021”.

Apellidos y nombres del investigador: Huerta Mancilla Katherine Stephany

Apellidos y nombres del experto:

| VARIABLES | DIMENSIONES | INDICADORES | ASPECTO POR EVALUAR ITEM /PREGUNTA | OPINIÓN DEL EXPERTO | | | | OBSERVACIONES SUGERENCIAS |
|-----------------------------|---------------------------------------|----------------------------------|--|---|----------|------------|------------|--|
| | | | | SUFICIENTIA | CLARIDAD | COHERENCIA | RELEVANCIA | |
| Comunicación Interna | Funciones y tareas de la comunicación | Objetivos del Puesto | ¿Cómo calificaría la comunicación interna según los objetivos del puesto en relación con el nivel de gestión eficaz del tiempo? | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| | | Retroalimentación de Información | ¿Cómo calificaría la comunicación interna según la retroalimentación de información en relación con la gestión eficaz del tiempo? | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| | | Funciones del Puesto | ¿Cómo calificaría la comunicación interna según las funciones del puesto establecidas en relación con la gestión eficaz del tiempo? | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| | | Reforzamiento del comportamiento | ¿Cómo calificaría la comunicación interna según el reforzamiento de la conducta del trabajador en relación con la gestión eficaz del tiempo? | 1 | 1 | 1 | 1 | Sugirió un cambio sobre el reforzamiento |
| | Actividades de Supervisión | Actividades de Prevención | ¿Cómo calificaría la comunicación interna según las actividades de prevención establecidas que afectaría en relación con el nivel de la gestión eficaz del tiempo? | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| | | Monitoreo | ¿Cómo calificaría la comunicación interna según el monitoreo de las metas establecidas que afectaría en relación con el nivel de la gestión eficaz del tiempo? | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| | | Actividades de Mejoramiento | ¿Cómo calificaría la comunicación interna según las actividades de mejoramiento para el logro de los objetivos que afectaría el nivel de la gestión eficaz del tiempo? | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| | Tipos de Comunicación | Horizontal | ¿Cómo calificaría la comunicación interna en las tomas de decisiones asertivas y adecuadas según el tipo horizontal en el logro de los objetivos que afectaría el nivel de la gestión eficaz del tiempo? | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| | | Descendente | ¿Cómo calificaría la comunicación interna en el uso adecuado de medios de información sobre disposiciones y normas establecidas según el tipo descendente en el logro de los objetivos que afectaría el nivel de la gestión eficaz del tiempo? | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| | | | Ascendente | ¿Cómo calificaría la comunicación interna según el tipo ascendente en el logro de los objetivos que afectaría el nivel de la gestión eficaz del tiempo? | 1 | 1 | 1 | 1 |

| | | | | | | | |
|---|--|---|--------------------------------|---|---|---|--|
| Planificación de la Gestión del Programa | Planeamiento | ¿Cómo calificaría la Gestión eficaz del tiempo según el planeamiento en relación con la Comunicación Interna? | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| | Documentación | ¿Cómo calificaría la Gestión eficaz del tiempo según la documentación requerida en el área en relación con la comunicación Interna? | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| | Alcance del programa | ¿Cómo calificaría la Gestión eficaz del tiempo según el alcance del programa en relación con la comunicación interna? | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| | Tecnología | ¿Cómo calificaría la Gestión eficaz del tiempo según la tecnología empleada en relación con la comunicación interna? | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| | Metas concretas | ¿Cómo calificaría la Gestión eficaz del tiempo según las metas concretas establecidas en relación con la comunicación interna? | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| Definición de las Tareas | Identificar los riesgos | ¿Cómo calificaría la Gestión eficaz del tiempo según la identificación de riesgos establecidos en relación con la comunicación interna? | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| | Actividades | ¿Cómo calificaría la Gestión eficaz del tiempo según las actividades en relación con la comunicación interna? | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| | Información | ¿Cómo calificaría la Gestión eficaz del tiempo según la información en relación con la comunicación interna? | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| Control de Cronograma | Control de proyecto | ¿Cómo calificaría la Gestión eficaz del tiempo según el control de proyecto en relación con la comunicación interna? | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| | Nivel de Cumplimiento del programa | ¿Cómo calificaría la Gestión eficaz del tiempo según el nivel del cumplimiento del programa en relación con la comunicación interna? | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| | Nivel de Cumplimiento de los Objetivos | ¿Cómo calificaría la Gestión eficaz del tiempo según el nivel del cumplimiento de los objetivos en relación con la comunicación interna? | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| | Reuniones | ¿Cómo calificaría la Gestión eficaz del tiempo según las reuniones realizadas en relación con la comunicación interna? | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| | Seguimientos de los Resultados | ¿Cómo calificaría la Gestión eficaz del tiempo según el seguimiento de resultados obtenidos en relación con la comunicación interna? | 1 | 1 | 1 | 1 | |
|  <p>Firma del experto: MBA. William Ricardo Díaz Torres</p> | |  <p>Firma del experto: MBA. Manuel Cayetano Delgado Núñez del Arco Mba . ADMINISTRACION EMPRESA DNI: 42184427</p> | <p>Fecha <u>05-12-2021</u></p> | | | | |

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

DATOS GENERALES:

- 1.1. Título del trabajo de investigación: Comunicación interna y gestión eficaz del tiempo en una empresa de construcción, Lima 2021
- 1.2. Apellido y Nombre del Experto: MBA. Manuel Cayetano Delgado Núñez del Arco
- 1.3. DNI del experto: 42184427
- 1.4. Especialidad del Experto: MBA. ADMINISTRACION EMPRESA
- 1.5. Investigador: Bach. Katherine Stephany Huerta Mancilla

VALIDACIÓN

| INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO | CRITERIOS SOBRE LOS ÍTEMS DEL INSTRUMENTO | Deficiente | Bajo | Regular | Bueno | Muy bueno |
|---|--|------------|-------|---------|-------|-----------|
| | | 0-20 | 21-40 | 41-60 | 61-80 | 81-100 |
| 1. CLARIDAD | Están formulado con lenguaje apropiado que facilita su comprensión | | | | | 83 |
| 2. OBJETIVIDAD | Están expresados en conductas observables, medibles | | | | | 90 |
| 3. ACTUALIDAD | Adecuado al alcance de ciencia y tecnología | | | | | 90 |
| 4. ORGANIZACIÓN | Existe una organización Lógica | | | | | 90 |
| 5. SUFICIENCIA | Comprende los aspectos de cantidad y calidad | | | | | 90 |
| 6. INTENCIONALIDAD | Adecuado para valorar aspectos del sistema de evaluación y desarrollos de capacidades cognitivas | | | | | 90 |
| 7. CONSISTENCIA | Basados en aspectos teóricos – científicos de la tecnología educativa | | | | | 90 |
| 8. COHERENCIA | Entre los índices, indicadores y las dimensiones. | | | | | 90 |
| 9. METODOLOGIA | La estrategia responde al propósito del diagnostico | | | | | 90 |
| PROMEDIO DE VALORIZACION | | 89.22 | | | | |

II. OPCIÓN DE APLICABILIDAD:

El instrumento es aplicable, responde al problema planteado. 89.22

SOLICITUD: AUTORIZACIÓN PARA TRABAJO DE INVESTIGACIÓN



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Lima, 10 de Diciembre del 2021

Solicito: Autorización para trabajo de Investigación

Sra. Andrea Romero Torres
Coordinadora Selección Y Contratación

Presente. -

Yo, Katherine Stephany Huerta Mancilla, identificada con DNI N° 75406615, domiciliada en la Av. Las Gaviotas 588, La Campiña del Distrito de Chorrillos, estudiante de la Escuela Académica Profesional de Administración de la Universidad Cesar Vallejo – Sede Lima Norte con Código de Matricula N° 7002755364; ante Ud. Me presento con el debido respeto y expongo lo siguiente:

Que actualmente me encuentro desarrollando mi Tesis, motivo por el cual acudo a su persona; a fin de solicitarle la autorización para desarrollar mi trabajo de investigación en su institución referente al tema titulado "**Comunicación interna y gestión eficaz del tiempo en una empresa de construcción, lima 2021**"; así como brindarme las facilidades y el apoyo respectivo.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

POR LO EXPUESTO:

Ruego a usted, tenga a bien acceder a mi Solicitud

Chorrillos. 10 de Diciembre de 2021

RECIBIDO
Andrea Romero Torres
JEFE GESTIÓN HUMANA
GYA CONSTRUCCIONES S.A.C

Katherine Stephany Huerta Mancilla
DNI N° 75406615
Código de Matricula N° 7002755364

TURNITIN

Comunicación Interna y Gestión Eficaz del Tiempo en una Empresa de Construcción, Lima, 2021

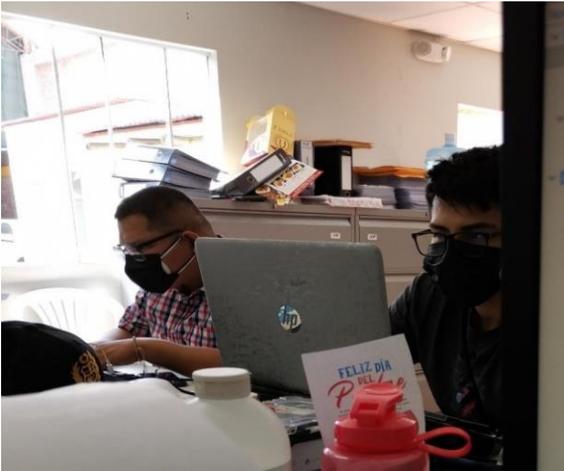
INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

| | | |
|---|---|-----|
| 1 | repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet | 4% |
| 2 | hdl.handle.net Fuente de Internet | 2% |
| 3 | Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante | 2% |
| 4 | eprints.ucm.es Fuente de Internet | 1% |
| 5 | Submitted to Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurimac Trabajo del estudiante | 1% |
| 6 | repositorio.unheval.edu.pe Fuente de Internet | <1% |
| 7 | Submitted to Universidad del Istmo de Panamá Trabajo del estudiante | <1% |
| 8 | pirhua.udep.edu.pe Fuente de Internet | <1% |

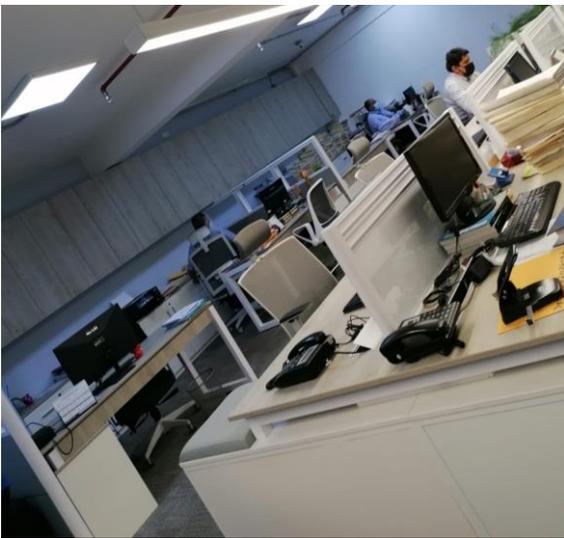
FOTOS DE LOS ENTREVISTADOS



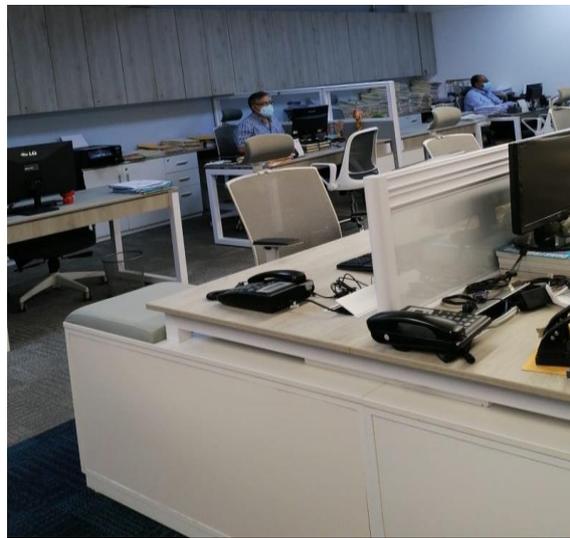
PERSONAL DE COMPRAS



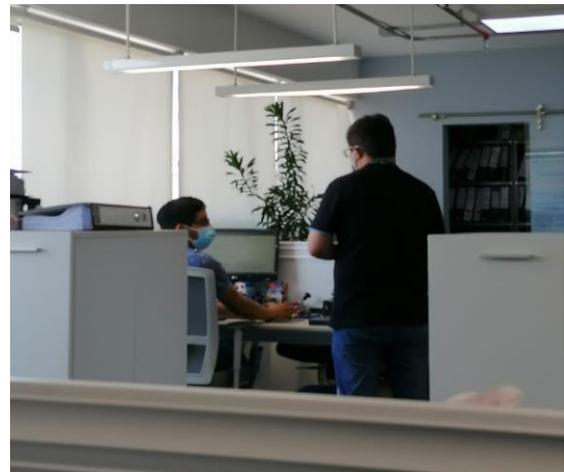
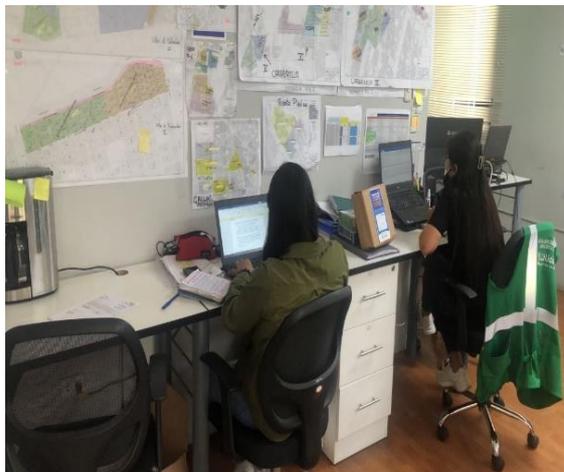
ÁREA DE INGENIEROS EN OBRA



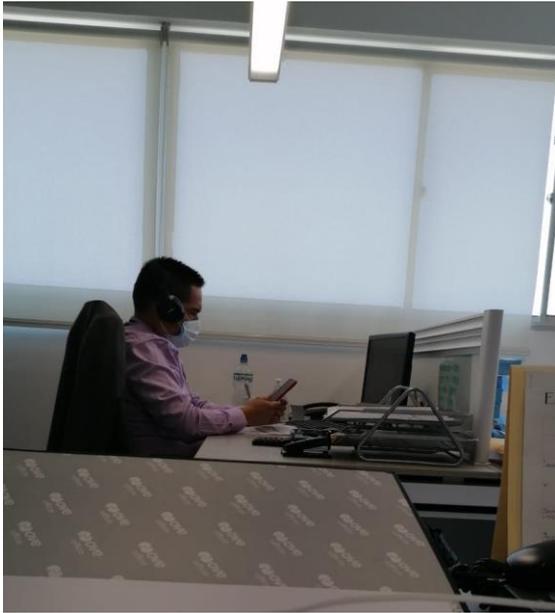
ÁREA DE FINANZAS



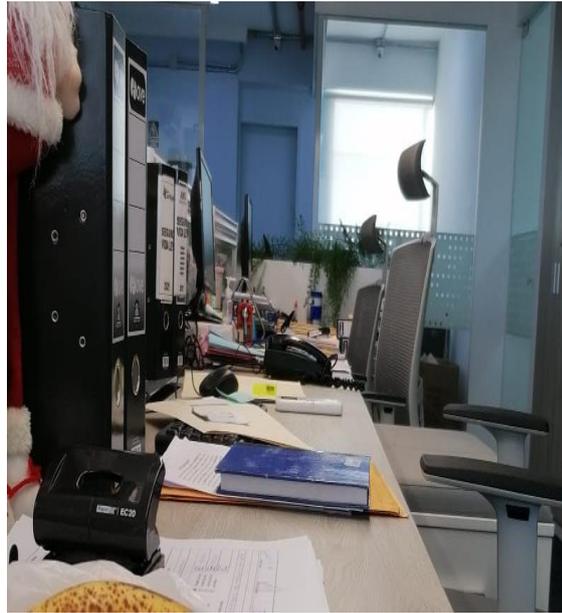
ÁREA DE FINANZAS



ÁREA DE INTERNAS



ÁREA DE FINANZAS



AREA DE FINANZAS



AREA DE FINANZAS



AREA DE GESTION HUMANA



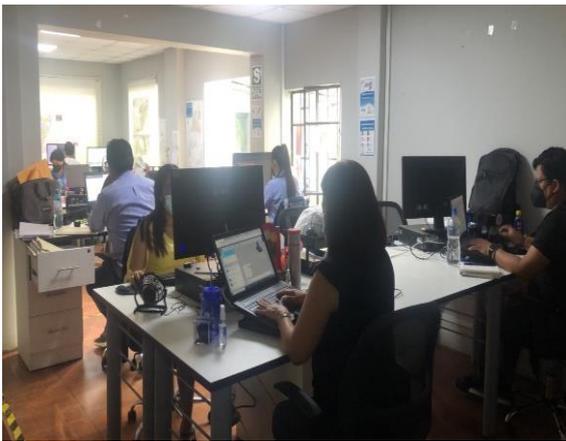
AREA DE GESTION HUMANA



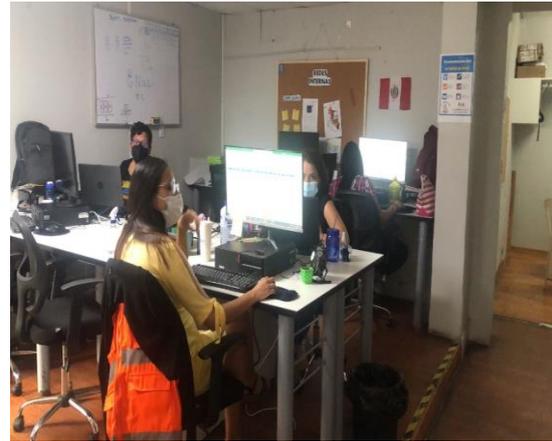
REDES EXTERNAS



SEGURIDAD Y SALUD



REDES DE INTERNAS



REDES INTERNAS



REDES DE INTERNAS



REDES EXTERNAS

RECOLECCIÓN DE DATOS VÍA CORREO GMAIL

Comunicación Interna y Gestión Eficaz del

Preguntas **Respuestas** 41 Configuración

41 respuestas

Se aceptan respuestas

Resumen **Pregunta** Individual

Usuarios que han respondido

Correo electrónico

- k.adolfoqp@gmail.com
- santy0314@hotmail.com
- rvelasquez1813@gmail.com
- sheyla.ortiz@sicte.com
- cahuana199817@gmail.com
- jesuszmiranda6@gmail.com
- lourdeshuertamancilla17@gmail.com
- paredes04@gmail.com
-1691@gmail.com

1.-¿Cómo calificaría la comunicación interna según los objetivos del puesto en relación con el nivel de gestión eficaz del tiempo? [Copiar](#)

41 respuestas

| Categoría | Porcentaje |
|-----------|------------|
| Muy Alta | ~1.2% |
| Alta | 26.8% |
| Regular | 65.9% |
| Baja | ~5.9% |
| Muy Baja | ~0.2% |

2.-¿Cómo calificaría la comunicación interna según la retroalimentación de información en relación con la gestión eficaz del tiempo? [Copiar](#)

41 respuestas

| Categoría | Porcentaje |
|-----------|------------|
| Muy Alta | ~1.2% |
| Alta | ~1.2% |
| Regular | ~87.6% |

RECOLECCIÓN DE DATOS

Comunicación Interna y Gestión x Comunicación Interna y Gestión x +

docs.google.com/spreadsheets/d/1sKJxF54yiL6Q7zku2DLvoF8nqOFQxY9RVzh5mQVke2A/edit?resourcekey#gid=1138940

Buscar en el menú (Alt+/) 75% € % 0.00 123 Predetermi... 11 B I S A

| P11 | A | B | C | D | E | F | G | H | I | J | K | L |
|-----|---------------------|-----------------------------------|--|---|---|--|--|--|--|---|--|---|
| | Marca temporal | Dirección de correo electrónico | 1.-¿Cómo calificaría la comunicación interna según los objetivos del puesto en | 2.-¿Cómo calificaría la comunicación interna según la retroalimentación de información en | 3.-¿Cómo calificaría la comunicación interna según las funciones del puesto | 4.-¿Cómo calificaría la comunicación interna según el reforzamiento del comportamiento | 5.-¿Cómo calificaría la comunicación interna según las actividades de prevención | 6.-¿Cómo calificaría la comunicación interna según el monitoreo de las metas | 7.-¿Cómo calificaría la comunicación interna según las actividades de mejoramiento | 8.-¿Cómo calificaría la comunicación interna en las tomas de decisiones | 9.-¿Cómo calificaría la comunicación interna en el uso adecuado de medios de | 10.-¿Cómo calificaría la comunicación interna según el tipo ascendente en el logro de |
| 2 | 16/01/2022 12:53:07 | k.adolfoQP@gmail.com | Regular | Regular | Regular | Regular | Regular | Alta | Alta | Alta | Regular | Regular |
| 3 | 16/01/2022 13:17:17 | SANTY0314@HOTMAIL.COM | Alta | Regular | Alta | Regular | Regular | Alta | Regular | Regular | Regular | Alta |
| 4 | 16/01/2022 13:24:05 | RVELASQUEZ1813@GMAIL.COM | Alta | Regular | Alta | Regular | Regular | Alta | Muy Alta | Alta | Alta | Alta |
| 5 | 16/01/2022 13:31:35 | sheyla.ortiz@sicte.com | Regular | Regular | Alta | Regular | Regular | Alta | Alta | Regular | Regular | Regular |
| 6 | 16/01/2022 13:49:10 | CAHUANA199817@GMAIL.COM | Regular | Regular | Alta | Regular | Regular | Regular | Regular | Regular | Regular | Regular |
| 7 | 16/01/2022 14:07:34 | jesuszmiranda6@gmail.com | Regular | Alta | Alta | Regular | Alta | Regular | Regular | Alta | Alta | Regular |
| 8 | 16/01/2022 14:18:10 | lourdeshuertamancilla17@gmail.com | Alta | Alta | Alta | Alta | Alta | Alta | Regular | Baja | Regular | Alta |
| 9 | 16/01/2022 14:21:18 | paredes04@gmail.com | Regular | Alta | Alta | Regular | Alta | Regular | Regular | Regular | Regular | Regular |
| 10 | 16/01/2022 15:25:48 | YESSYPC2601@GMAIL.COM | Regular | Regular | Baja | Regular | Baja | Regular | Regular | Regular | Regular | Regular |
| 11 | 16/01/2022 15:31:20 | anamarinperu@gmail.com | Regular | Regular | Baja | Regular | Regular | Regular | Baja | Regular | Baja | Regular |
| 12 | 16/01/2022 16:16:11 | leonelalonso.monroy@gmail.com | Regular | Baja | Regular | Alta | Regular | Regular | Regular | Baja | Baja | Regular |
| 13 | 16/01/2022 16:18:37 | andrea.romero@gmail.com | Baja | Regular | Regular | Regular | Baja | Regular | Baja | Regular | Regular | Regular |
| 14 | 16/01/2022 16:20:37 | dithson65@gmail.com | Regular | Regular | Baja | Regular | Regular | Regular | Regular | Alta | Baja | Regular |
| 15 | 16/01/2022 16:23:29 | juan.fernandez1@gmail.com | Regular | Regular | Regular | Baja | Regular | Baja | Regular | Regular | Regular | Regular |
| 16 | 16/01/2022 16:26:34 | edsonja.pdr@gmail.com | Regular | Alta | Regular | Alta | Regular | Baja | Regular | Regular | Regular | Regular |
| 17 | 16/01/2022 16:28:52 | dannychavezloza.1@hotmail.com | Baja | Regular | Regular | Baja | Regular | Alta | Regular | Regular | Regular | Regular |
| 18 | 16/01/2022 16:33:05 | joardenaso@gmail.com | Regular | Regular | Regular | Baja | Baja | Regular | Baja | Baja | Baja | Regular |
| 19 | 16/01/2022 16:35:35 | emyhhman@gmail.com | Regular | Baja | Baja | Regular | Baja | Baja | Regular | Regular | Regular | Baja |
| 20 | 16/01/2022 17:05:43 | THARINAHUERTA. @GMAIL.COM | Regular | Regular | Regular | Baja | Baja | Regular | Regular | Baja | Regular | Baja |
| 21 | 16/01/2022 17:11:38 | silvana.tragodar@GMAIL.COM | Regular | Regular | Regular | Baja | Regular | Regular | Baja | Regular | Baja | Alta |
| 22 | 16/01/2022 17:22:06 | gbecerraviva@gmail.com | Regular | Baja | Regular | Regular | Regular | Regular | Baja | Alta | Baja | Regular |
| 23 | 16/01/2022 17:31:49 | maleja18568@hotmail.com | Regular | Regular | Baja | Regular | Regular | Baja | Regular | Regular | Regular | Regular |
| 24 | 16/01/2022 17:43:32 | midana154@gmail.com | Alta | Regular | Regular | Alta | Regular | Alta | Alta | Regular | Regular | Alta |
| 25 | 16/01/2022 17:56:43 | kerry5soto@hotmail.com | Regular | Regular | Regular | Baja | Alta | Regular | Baja | Regular | Muy Baja | Alta |
| 26 | 16/01/2022 18:12:00 | ANDREA.SANTIVANEZ.1@gmail.com | Regular | Regular | Regular | Baja | Baja | Regular | Regular | Baja | Baja | Regular |
| 27 | 16/01/2022 18:19:14 | lindasharon.9@hotmail.com | Regular | Alta | Regular | Alta | Alta | Regular | Baja | Regular | Baja | Alta |
| 28 | 16/01/2022 18:36:43 | oriscasachampie@gmail.com | Alta | Regular | Regular | Regular | Alta | Alta | Regular | Regular | Regular | Alta |
| 29 | 16/01/2022 18:47:31 | duvan.1.cifuentes@gmail.com | Alta | Alta | Alta | Regular | Regular | Regular | Alta | Regular | Regular | Regular |
| 30 | 16/01/2022 18:55:56 | LISBETHHUERTASOL@GMAIL.COM | Regular | Regular | Baja | Regular | Baja | Regular | Regular | Regular | Regular | Baja |
| 31 | 16/01/2022 19:36:05 | CESAR_1_PACHON@GMAIL.COM | Regular | Regular | Baja | Regular | Regular | Regular | Baja | Baja | Regular | Regular |

+ Respuestas de formulario 1

