



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

Gestión administrativa y comunicación organizacional en los
colaboradores de la Policía de la ciudad de Guayaquil, 2022

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión Pública**

AUTORA:

Vargas Rivera, Diana Bolivia (orcid.org/0000-0001-8540-292X)

ASESOR:

Dr. Alarcon Llontop, Luis Rolando (orcid.org/0000-0001-9912-1299)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

PIURA – PERÚ

2022

DEDICATORIA

La presente tesis la dedico con mucho amor a mi amado esposo, amigo y confidente Carlos Gordón, él camino no ha sido fácil, pero agradezco infinitamente que ha estado presente con su amor estos casi 8 años, me ha motivado y acompañado a alcanzar mis objetivos, me apoya y cree en mí en cada decisión que tomo, y a mis hijos Athan y Sebastián a quienes amo con mi alma, vida y corazón, juntos me han dado toda la fortaleza para continuar en este trayecto, los amo cada día y son mi inspiración, mi hermosa familia.

AGRADECIMIENTO

Un agradecimiento a Dios por toda la fuerza y su bendición que me da cada día, a mis entrañables abuelitos, quienes, con sacrificio, esfuerzo, alegrías y tristezas me guiaron en mis primeros pasos, me inculcaron valores y educación para superarme y alcanzar mis metas, demostrando que se puede ir por el camino del bien y que todo se logra con esmero y dedicación. No están físicamente a mi lado, pero sé que desde el cielo me dan la fuerza necesaria para continuar. Los llevaré por siempre en mi corazón.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA.....	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
ÍNDICE DE TABLAS	v
RESUMEN.....	vi
ABSTRACT.....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA.....	16
3.1. Tipo y diseño de investigación	16
3.2. Variables y operacionalización	17
3.3. Población, muestra y muestreo	17
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	18
3.5. Procedimientos	19
3.6. Método de análisis de datos.....	20
3.7. Aspectos éticos.....	20
IV. RESULTADOS	22
4.1. Prueba de Normalidad	22
4.2. Resultados del Objetivo General.....	22
4.3. Resultados de los Objetivos Específicos.....	23
V. DISCUSIÓN.....	28
VI. CONCLUSIONES	32
VII. RECOMENDACIONES.....	34
REFERENCIAS	35
ANEXOS.....	43

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	<i>Validez y confiabilidad de instrumentos</i>	19
Tabla 2	<i>Prueba de normalidad</i>	22
Tabla 3	<i>Correlación de gestión administrativa y comunicación organizacional</i>	22
Tabla 4	<i>Correlación de proceso administrativo y comunicación organizacional</i>	23
Tabla 5	<i>Correlación de gestión de recursos humanos y comunicación organizacional</i>	24
Tabla 6	<i>Correlación de responsabilidad social empresarial y comunicación organizacional</i>	25
Tabla 7	<i>Correlación de gestión de competitividad empresarial y comunicación organizacional</i>	26

RESUMEN

Este trabajo se basó en determinar la relación entre la gestión administrativa y la comunicación organizacional en los colaboradores de la Policía de la ciudad de Guayaquil, 2022. Por lo que se trabajó bajo un enfoque cuantitativo, de diseño no experimental y de tipo correlacional. Se utilizó como técnicas a la encuesta referentes a la gestión administrativa y comunicación organizacional, las cuales fueron validadas a través de juicio de expertos y sometidas a pruebas de confiabilidad. Fueron aplicadas a una muestra de 281 de los cuales 213 responden al género masculino y 68 al género femenino en un estudio aleatorio simple. La variable de gestión administrativa se dimensionó desde el proceso administrativo, la Gestión de Recursos Humanos, Responsabilidad Social Empresarial y Competitividad empresarial, con un total de 11 indicadores. La variable de comunicación organizacional tuvo como dimensiones a la Comunicación ascendente, Comunicación descendente y Comunicación horizontal con un total de 8 indicadores. Se partieron de las hipótesis que expresan que la gestión administrativa se relacionaba con la comunicación organizacional, lo que se corroboró determinando que esta es positiva y directa, sin embargo, no es tan significativa ya que se presentó en un nivel medio; por otro lado, la dimensión de competitividad empresarial resultó ser la que mayor relación posee con la comunicación organizacional, que, si bien es moderada, su coeficiente de correlación de Rho de Spearman es el más alto. Estos datos permiten el desarrollo de futuras líneas de investigación dentro de la institución policial de la ciudad de Guayaquil con respecto a las dimensiones individuales de la comunicación organizacional.

Palabras clave: Gestión, administración, comunicación, servidores policiales.

ABSTRACT

This work was based on determining the relationship between administrative management and organizational communication in the collaborators of the Police of the city of Guayaquil, 2022. Therefore, a quantitative approach, non-experimental design and correlational type were worked on. The survey techniques referring to administrative management and organizational communication were used as techniques, which were validated through expert judgment and subjected to reliability tests. They were applied to a sample of 281 of which 213 responded to the male gender and 68 to the female gender in a simple randomized study. The administrative management variable was dimensioned from the Administrative Process, Human Resources Management, Corporate Social Responsibility and Business Competitiveness, with a total of 11 indicators. The organizational communication variable had ascending communication, descending communication and horizontal communication as dimensions with a total of 8 indicators. They were born from the hypotheses that express that administrative management was related to organizational communication, which was corroborated by determining that this is positive and direct, however it is not so significant since it was presented at a medium level; On the other hand, the business competitiveness dimension turned out to be the one that has the greatest relationship with organizational communication, which, although moderate, has the highest Spearman's Rho correlation coefficient. These data allow the development of future lines of research within the Police institution of the city of Guayaquil with respect to the individual dimensions of organizational communication.

Keywords: Management, administration, communication, police servers.

I. INTRODUCCIÓN

A nivel Mundial la gestión administrativa enfrenta diversos obstáculos, muchas veces sin un buen asesoramiento administrativo, lo que lleva a la apropiación indebida de los recursos financieros ya que realizan compras sobrevaloradas y perjudican a la empresa y a sus trabajadores (Mendoza 2018).

La comunicación es trascendental en el proceso de organización porque es el medio por el cual la información fluye en toda la distribución organizacional, no obstante, si esta comunicación no se realiza de manera oportuna y confiable, puede dificultar la comunicación a los destinatarios de la información, tales como docentes, estudiantes, padres, trabajadores, etc. (Montoya, 2018).

A nivel internacional, los diversos cambios traídos por la globalización han afectado en gran medida la administración del país en un contexto cercano, el más notorio es el país colombiano, donde se pueden apreciar diversas reformas normativas, así como en estructuras procesales y administrativas efectivas, los cuales deben ser incorporados a la dinámica de modernización con el fin de optimizar su funcionamiento apegados a los principios de eficacia, economía y celeridad, garantizando al mismo tiempo la ejecución eficiente de los proyectos de inversión (González B. J., 2019).

De acuerdo a la Organización Internacional de Trabajadores (OIT, 2020), la comunicación ha tomado un rol nunca antes visto, ya que con la llegada del COVID-19 y la inclusión del teletrabajo, los medios de comunicación internos se transformaron más que en un elemento adicional para mejorar la productividad, en un aspecto necesario para procurar desarrollar y continuar con las actividades del trabajo, con base a lo que expone la OIT en los últimos años, los medios de comunicación más utilizados dentro del marco organizacional han sido la videoconferencia, aplicaciones de mensajería (redes sociales, emails, etc.), llamadas por teléfonos.

A nivel nacional, se reconoce que la gestión se basa en una planificación que orienta a la agencia para generar compromisos de los colaboradores, aquí se demuestra las acciones de operación de la agencia, es decir, los procesos organizacionales internos, las formas de comunicación con la comunidad

empresarial, y gestión contando con las personas necesarias y capacitadas, así como con el espacio físico y el equipamiento para actividades administrativas y docentes (Educación, 2020).

A nivel micro, se identifica que existen problemas significativos, ya que los procesos que se dan en torno a ella no se encuentran correctamente controlados e identificados, así mismo, se evidencia una gestión del talento humano deficiente, lo que disminuye el nivel de responsabilidad de los que componen la organización. Asimismo, la comunicación ha disminuido, lo que ha afectado los diferentes procesos organizacionales, existiendo incomprensiones entre los colaboradores, esto se pudo determinar en la Policía de la ciudad de Guayaquil

En base a esta problemática, se trabajará con las siguientes formulaciones, ¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa y la comunicación organizacional en los colaboradores de la Policía de la ciudad de Guayaquil, 2022?, con la sistematización de estas considerando: ¿Cómo se relaciona el proceso administrativo como dimensión de la gestión administrativa con la comunicación organizacional en los colaboradores de la Policía de la ciudad de Guayaquil, 2022?; ¿Cómo se relaciona la gestión de recursos humanos como dimensión de la gestión administrativa con la comunicación organizacional en los colaboradores de la Policía de la ciudad de Guayaquil, 2022?; ¿Cómo se relaciona la responsabilidad social empresarial como dimensión de la gestión administrativa con la comunicación organizacional en los colaboradores de la Policía de la ciudad de Guayaquil, 2022? Y ¿Cómo se relaciona la competitividad empresarial como dimensión de la gestión administrativa con la comunicación organizacional en los colaboradores de la Policía de la ciudad de Guayaquil, 2022?

Este trabajo se justifica debido a la relevancia de establecer las relaciones entre las dimensiones que tienen cada variable estudiada, siendo estas la gestión administrativa y la comunicación organizacional, pudiendo determinar el grado de incidencia entre una y otra, con el fin de demostrar el resultado de las preguntas formuladas. La teoría en la que se basa el estudio es de Luis y García (2020), la gestión administrativa se analizará a través de aspectos importantes para la organización como el proceso, la gestión de los recursos, la responsabilidad social

y la competitividad empresarial, las cuales son consideradas en este trabajo como dimensiones de las variables.

Como parte de la relevancia práctica del trabajo, se proporciona los instrumentos con los que se evalúa y mide la gestión administrativa y la comunicación organizacional en torno a los colaboradores de la Policía de la ciudad de Guayaquil, determinando los resultados y estableciendo las correlaciones de las mismas. En igual sentido, se establece la aplicación de dichos instrumentos como parte del aporte metodológico basados en que puedan ser utilizados posteriormente por la unidad para futuras indagaciones.

En torno a ello, se tiene como objetivo general: Determinar la relación entre la gestión administrativa y la comunicación organizacional en los colaboradores de la Policía de la ciudad de Guayaquil, 2022; planteando como objetivos específicos: Identificar la relación entre el proceso administrativo como dimensión de la gestión administrativa con la comunicación organizacional en los colaboradores de la Policía de la ciudad de Guayaquil, 2022; Identificar la relación entre la gestión de recursos humanos como dimensión de la gestión administrativa con la comunicación organizacional en los colaboradores de la Policía de la ciudad de Guayaquil, 2022; Identificar la relación entre la responsabilidad social empresarial como dimensión de la gestión administrativa con la comunicación organizacional en los colaboradores de la Policía de la ciudad de Guayaquil, 2022; Identificar la relación entre la competitividad empresarial como dimensión de la gestión administrativa con la comunicación organizacional en los colaboradores de la Policía de la ciudad de Guayaquil, 2022.

En contexto a las hipótesis, se plantea como general: La gestión administrativa tiene una relación positiva y directa con la comunicación organizacional en los colaboradores de la Policía de la ciudad de Guayaquil, 2022. En torno a las hipótesis específicas: El proceso administrativo como dimensión de la gestión administrativa tiene una relación positiva y directa con la comunicación organizacional en los colaboradores de la Policía de la ciudad de Guayaquil, 2022; La gestión de recursos humanos como dimensión de la gestión administrativa tiene una relación positiva y directa con la comunicación organizacional en los colaboradores de la Policía de la ciudad de Guayaquil, 2022; La responsabilidad

social empresarial como dimensión de la gestión administrativa tiene una relación positiva y directa con la comunicación organizacional en los colaboradores de la Policía de la ciudad de Guayaquil, 2022; La competitividad empresarial como dimensión de la gestión administrativa tiene una relación positiva y directa con la comunicación organizacional en los colaboradores de la Policía de la ciudad de Guayaquil, 2022.

II.MARCO TEÓRICO

Ramos (2017) en su trabajo, su objetivo principal es identificar la relación entre la comunicación organizacional y la gestión observada por el personal de la Institución Judicial del Cono Norte de Lima en 2016. Se realizó un estudio básico de nivel de correlación y se realizó la aplicación de un diseño no experimental, siguiendo métodos cuantitativos. La población de estudio incluyó a 90 trabajadores. Se utilizaron encuestas y cuestionarios con respuestas estilo Likert como herramientas para la recolección de datos. Los resultados arrojaron que el 56,1% de los empleados consideró aceptable la comunicación organizacional del Poder Judicial del Cono Norte de Lima, el 40,32% consideró buena y el 10,3% consideró insuficiente. Al final concluyeron que la comunicación organizacional se relaciona directa y altamente ($r = 0.716$) con la gestión administrativa percibida por el personal del Poder Judicial del Cono Norte de Lima.

Ibarra (2018) Sus temas de comunicación interna y calidad administrativa vinculan estas dos variables. De acuerdo a la estilización, esta investigación es una correlación cuantitativa, no experimental, descriptiva. La población está conformada por docentes, administrativos y militares, y creo que en la muestra hay 75 funcionarios de esta institución educativa. Los autores utilizaron dos cuestionarios para medir variables. El primer estudio midió la comunicación interna usando conversaciones ascendentes, descendentes y lineales. El segundo cuestionario mide la eficacia administrativa al documentar la eficacia, la mejora de la calidad, la gestión de la calidad, la planificación, la organización, la integración, la dirección y el control. Como conclusión de esta investigación, 1) determinó que la correlación para Ch2 era igual a 0.953 y el nivel de significación era igual a 0.047. A partir de estos resultados, los investigadores concluyeron que existe una relación entre la comunicación interna y la eficacia de la gestión administrativa; 2) en torno a la correlación de la comunicación descendente y la gestión se obtuvo un valor de 0,966 identificando una relación muy alta; 3) con base a los resultados de la correlación ascendente y la gestión se tuvo un valor de 0,975 considerando una relación muy alta.

Arévalo (2018) Para determinar la relación entre el control interno y la gestión organizacional, el tipo de estudio fue un diseño no experimental básico. La población

constó de 50 trabajadores. Conclusión: En 2014, existió una correlación significativa entre el control interno y la gestión organizacional de los municipios de la región Lagunas-Alta Amazonía-Loreto ($R_s=0,867$ $P<0,05$). Ante esto, se concluye que se evidencia una relevancia significativa en torno al control que poseen de los colaboradores de la organización, por lo que es fundamental para la misma, que pueda desarrollar cooperación para que la gestión administrativa pueda darse internamente de forma correcta.

Flores (2018) con el objetivo de analizar el vínculo eficaz entre la comunicación organizacional y la prevención de riesgos que existen en el entorno laboral. La investigación realizada adopta un enfoque cualitativo descriptivo, utilizando técnicas observacionales, teniendo en cuenta las estrategias y técnicas de comunicación de entidades comerciales, así como de empresas españolas e internacionales. La encuesta es explicativa y descriptiva, empleando a 130.000 operadores telefónicos. Se extraen las siguientes conclusiones: a) Reitera la prevención de riesgos laborales y no limita el contenido de los casos exploratorios preventivos. b) Las tecnologías digitales facilitan la prevención y la comunicación en las entidades empresariales e institucionales c) En la prevención de riesgos laborales, la comunicación democratiza los resultados, abraza con firmeza el cambio, intercambia información, promueve el intercambio de inquietudes, sinergias y medidas preventivas.

Silva (2018), El propósito de su investigación fue utilizar métodos cuantitativos para determinar la relación entre la municipalidad del Distrito de Santa Anita y el desempeño del cargo ejecutivo en el año 2016. Este documento utiliza una muestra de 80 trabajadores y un cuestionario como herramienta. Como resultado se demostró la relación entre las dos variables, determinada con el coeficiente Rho de Spearman $r=0.960$, mostrando una correlación muy alta. En conclusión, se determinó que el nivel de significación es 0.000 menor al esperado ($p < 0.05$), por lo que se rechazó la hipótesis nula y se aprobó la hipótesis alternativa.

De acuerdo a los antecedentes nacionales, Reyes y Ayarza (2018) tiene como objetivo analizar la relación entre la comunicación organizacional y el clima. El tipo de encuesta fue un diseño no experimental básico con 180 trabajadores y 154 muestras. El resultado es una correlación significativa de 0.648** con la R de

Pearson y la comunicación organizacional en el clima organizacional industrial de los trabajadores San Miguel 2017. Ante esto, se concluyó que la comunicación es importante para los modelos consuntivos en términos de reciprocidad y bienestar. Por lo tanto, estas funciones se pueden realizar con entusiasmo, creatividad y alegría. Asimismo, se deben tomar medidas para organizar, organizar y retroalimentar a los grupos de que estos temas o conflictos se pueden resolver en interés de la agencia.

Cadena (2021) con el objetivo de determinar la relación entre la comunicación interna y el compromiso organizacional. Utiliza un método de tipo cuantitativo, en una muestra de 78 empleados; entre ejecutivos, accionistas y operadores o choferes. El cuestionario se utilizó como herramienta para la obtención de cuestionarios ya que determinó que existía un alto nivel de comunicación y compromiso organizacional, sin embargo, en algunas dimensiones los resultados tendieron a caer al promedio. En conclusión 1) se presentó un valor de correlación de 0,47 que indica que su relación es de tipo positiva, directa y moderada; 2) Los ejecutivos y socios accionistas tienen altos niveles en todas las áreas, sin embargo, los empresarios tienen deficiencias en la comunicación horizontal y el compromiso de continuidad.

Maiguanga (2018) el objetivo fue determinar el impacto de la administración en el desempeño laboral empresarial, para lo cual se utilizó un enfoque descriptivo cuantitativo. Como resultado, además de conocer el estado actual del desempeño de los trabajadores comerciales, se identificaron factores que impactan negativamente en la administración considerando que el 56% de los colaboradores piensan que la gestión administrativa es baja. En conclusión, se determinó que la gestión administrativa es significativa en los colaboradores y se relaciona con el desempeño laboral en un valor de 0 en significancia.

Nivela (2015) tiene como objetivo establecer relaciones entre variables gestión administrativa, eficiencia y eficacia. A través de métodos cuantitativos descriptivos, se utilizaron técnicas de encuesta y se elaboró como herramienta un cuestionario con 20 preguntas cerradas. Se administraron nuevamente dos clases de muestras, 23 bomberos y 202 ciudadanos. La encuesta encontró que, debido a la falta de capacitación, la implementación deficiente de la planificación

administrativa regional, la estructura organizativa irrazonable y la ignorancia pública de los servicios proporcionados por la agencia. Se concluyó que: 1) el jefe del cuerpo de bomberos no ha recibido formación profesional dentro del área administrativa, y la gestión administrativa es ineficiente e ineficiente; 2) Según los colaboradores (docentes y administrativos) del Instituto Técnico Superior Babahoyo, Los procesos operativos tienen una relación positiva y muy alta con la administración, por lo que difieren ligeramente de los resultados de investigaciones anteriores.

Como parte de los enfoques teóricos, se analiza la visión de Frederick Taylor citado por Luna y Luna (2021) quien comentó que la administración se basa en constructos que conforman el desarrollo de una organización, tales como los principios en base a la planeación, preparación, control y ejecución. En este punto, se han planteado diferentes críticas al método propuesto, ya que se ha puesto la parte humana en un segundo plano, centrándose principalmente en la tarea a realizar.

En este mismo sentido, Mendoza (2019) expresa que Fayol está más preocupado por la estructura general de la organización, mientras que Taylor está más preocupado por los métodos y herramientas de trabajo para mejorar la eficiencia. Para Fayol hay que tener en cuenta el factor humano, porque tanto los trabajadores como los directivos son seres importantes, y es necesario tenerlos en cuenta para crear sinergia, solidaridad y un espíritu de equipo similar.

Desde la fundamentación teórica, la gestión administrativa ha sido un tema estudiado debido a que se han evidenciado influencias de esta en aspectos significativos de la organización. González et al., (2020) comenta que la administración como tal no es un proceso que se llevaba a cabo de forma imprescindible en la industria, puesto que en el pasado las empresas se reconocían como funcionales de acuerdo a su producción y utilidades, sin embargo, no se incluían procesos que ayudaran al negocio a producir resultados correctos.

En torno a ello, la gestión administrativa no solo está siendo definida y estudiada, sino inmiscuida como un factor determinante dentro de las organizaciones, sobre todo si se busca el crecimiento de la institución. Bautista & Delgado (2021) considera que este proceso de gestión administrativa permite a una

empresa planificar y llevar a cabo sus actividades organizacionales de forma correcta, basados en las estrategias para cada actividad y las soluciones a posibles problemáticas en el futuro como una previsión.

De acuerdo al estudio de las teorías, se analiza la definición de la variable de gestión administrativa, que de acuerdo a Luis y García (2020) se considera a la interacción de diferentes procesos que tienen lugar en una organización con características sistémicas, cuyas asociaciones están diseñadas para lograr objetivos cumpliendo las funciones clásicas de los procesos administrativos: planear, organizar, dirigir y controlar. Asimismo, la administración es un proceso de moderación y regulación y aunque las tareas educativas tienen un estatuto jurídico predeterminado, no siempre es posible dar el mismo tratamiento a todas las situaciones prevalentes y esto dependerá de las fluctuaciones de cada institución educativa interior y exterior (Agnes et al., 2021).

Se puede decir que la administración y su dirección son el agregado de actividades que dirigen una organización, la capacidad de sistematizar y dirigir las acciones, y las diferentes actividades que se desarrollan dentro de una empresa mediante la realización de diversas tareas, recursos y esfuerzos. (González et al., 2020). La administración es sistémica porque es un vehículo de acción concertada para lograr objetivos siguiendo los clásicos de la gestión (Voloshyna, 2021).

Falconi et al., (2019) expresa también que manejar procesos administrativos bien definidos es un principio fundamental del trabajo de un gerente, aunque estas tareas se realizan empíricamente en la mayoría de los casos. Es imperativo que las organizaciones se esfuercen por mejorar los procesos desarrollados por cada departamento para guiar las actividades de optimización, un mejor desarrollo de los empleados, acortar el tiempo de transferencia de información entre departamentos y más (Gavilánez et al., 2018). Se considera que la inexistencia de un proceso de gestión administrativa suele provocar crisis dentro de las PYMES o negocios en general, ya que se es imposible dirigir y controlar la misma, debido a la falta de estrategias y planificación de procesos que se requieren para que la empresa desarrolle su producto o proporcione un servicio de calidad (Pacheco et al., 2018). De la misma forma Mendivel et al., (2020) expresa que los procedimientos específicos de estándares de calidad exigidos por otros países, los malos canales

de financiamiento, el equipo insuficiente y la limitada capacidad exportadora determinan las variables de esta gestión.

De acuerdo a Luis y García (2020) la variable de gestión administrativa se divide en 4 dimensiones, las cuales son el proceso administrativo considerado como la planificación e identificación de actividades; gestión de recursos humanos que se basa en el control del personal; responsabilidad social empresarial considerando en ella las políticas empresariales a beneficio de la sociedad y competitividad empresarial como parte del posicionamiento en el mercado.

En torno a ello, Mendoza y Hernández (2019) expresa que el proceso administrativo se trata de un modelo, principalmente desarrollado por Henri Fayol el cual se determina como una práctica necesaria dentro de la administración, debido a que proporciona la capacidad de generar estrategias a las necesidades propias de la organización y sus problemáticas.

El proceso administrativo se compone de diferentes etapas que permiten su planificación y el desarrollo de los trámites administrativos propios de las organizaciones (Ormaza et al., 2020). Comúnmente se suele utilizar para los objetivos en los que se basa la empresa para su crecimiento, así como los objetivos específicos planteados para poder cumplir con el general, a modo de pasos a seguir para procurar que la meta se cumpla (Sohrabian et al., 2020).

El primer indicador de la dimensión del proceso de administración es la planeación, la cual desempeña un papel muy importante en el proceso de gestión empresarial. Su alta difusión a nivel global es una prueba de su eficacia y practicidad (Ore et al., 2020). La gestión adecuada comienza con una comprensión clara de lo que se quiere lograr. Por lo tanto, el logro de estos objetivos y la manipulación de sistemas de control adecuados, aplicando estrategias alternativas coherentes y relacionadas con la visión de la agencia son elementos fundamentales de la acción empresarial (Briones et al., 2019).

Como segundo indicador, se considera a la organización, lo cual, de acuerdo con Knill (2019) expresa que un proceso administrativo es exitoso si se organiza los trabajos que tienen relación con los directivos y el resto de colaboradores implicados, de forma que se pueda fortalecer las actividades produciendo eficacia en la actividad. La capacidad de innovación y de organizar de una empresa es un

factor relevante para el crecimiento y consolidación de la participación en los mercados nacionales e internacionales (López et al., 2020).

La dirección es una función administrativa diseñada para influir positivamente en las personas que integran una organización para aumentar su contribución a los objetivos colectivos (Llamuca et al., 2021). La gestión es una fase del proceso administrativo que implica ejecutar planes de acuerdo a la estructura organizacional, dirigiendo los esfuerzos de los grupos sociales a través de la motivación, la comunicación y el liderazgo (Salguero & García, 2018). Dentro de las organizaciones se desarrollan grupos de trabajo que suelen regirse a reglas y leyes que se diseñan con el fin de buscar la mejora de su desempeño o rendimiento, de forma que todos los colaboradores puedan contribuir con el cumplimiento de las metas (Gaviria & Valencia, 2020).

Los controles administrativos son procedimientos que permiten asegurar que las actividades reales se adapten a las actividades proyectadas, aunque las empresas tengan grandes planes, estructuras bien organizadas y una gestión eficiente, sin un mecanismo para verificar y reportar si los hechos están en línea con sus objetivos, la dirección no podrá comprobar la efectiva situación de la institución (Abed et al., 2018). El propósito de esta fase se basa específicamente en el proceso de gestión asegurando que todo se desarrolló según lo planificado. El control sobre las actividades que realiza la empresa proporciona un análisis de sus altas y bajas, y luego, en base a los resultados, se realizan diferentes modificaciones accionables para corregir las debilidades y bajas percibidas (Rubio et al., 2019).

La segunda dimensión es de gestión de recursos humanos determinando que el propósito de la gestión de recursos humanos, es aumentar la contribución productiva de los empleados a la gestión (Luis & García, 2020). La gestión de recursos humanos es un proceso que implica su uso eficaz y eficiente para lograr objetivos establecidos (Masaquiza et al., 2020).

La gestión de recursos humanos es responsable de varias funciones interrelacionadas comunes a todas las organizaciones, como tal, aborda cuestiones relacionadas con las personas, incluida una variedad de prácticas en compensación, contratación, desempeño, gestión, desarrollo organizacional, seguridad, beneficios, motivación de los empleados, comunicación, gestión y

capacitación, que requieren un enfoque y un método de trabajo estratégicos e integrales (Briones et al., 2019).

El primer indicador es la rotación de personal, el proceso mediante el cual una empresa reemplaza a uno o más empleados, la entrada y salida de trabajadores no se debe a procesos de salida natural como la jubilación o la muerte (Reyes et al., 2019). Como segundo indicador, el clima laboral se conceptualiza como las actividades en conjunto con las rutinas necesarias para la empresa en relación con la satisfacción laboral que se produce en el ambiente y las condiciones de trabajo en el que se desarrollan los colaboradores (Hasan et al., 2020).

En cuanto al tercer indicador, es la capacitación, las organizaciones invierten recursos seleccionando, integrando y capacitando a cada colaborador, para proteger esta inversión, las organizaciones deben comprender el potencial de su gente (Obaid et al., 2020). Finalmente, como cuarto indicador, la motivación de los empleados se define como el entusiasmo, el nivel de voluntad, la responsabilidad y la creatividad que los empleados aportan a la organización a diario (Na, 2021)

Como tercera dimensión se tiene a la responsabilidad social empresarial la cual se basa en la visión organizacional que se trata de la amalgama entre los valores que posee el colaborador y las habilidades de cumplimiento que se desarrolla en su entorno de trabajo (Masaquiza et al., 2020).

Estos son compromisos y obligaciones entre los miembros de la comunidad (Niño & Cortés, 2018). En cierto modo, esto lleva a la empresa un paso más allá, no solo para beneficiar al medio ambiente mediante la creación de puestos de trabajo y la ampliación de la gama de productos y servicios (Falconi et al., 2019).

Como su indicador, Luis y García (2020) expresa que las acciones de responsabilidad social son una forma de hacer avanzar a la sociedad, haciéndola más equitativa e igualitaria, promoviendo un planeta sostenible y mejorando el medio ambiente, se trata de las actividades que se planifican y se llevan a cabo en labor a los objetivos de la responsabilidad que tiene la organización con la sociedad.

La competitividad empresarial es la última dimensión de la variable de gestión administrativa, Se trata de la capacidad en la que se basa la organización para

poder una tener una ventaja en comparación con el resto de empresas bajo su misma línea de productos y servicios dentro de mercado (Luis & García, 2020)

Como primer indicador se tiene a la competencia, la cual se entiende como una situación en la que existen innumerables personas que compran y se enfocan en la venta, intentando maximizar su beneficio o satisfacción, por lo tanto, el precio está completamente determinado por la oferta y la demanda (Henríquez et al., 2018). Como segundo indicador la tecnología es una respuesta al deseo humano de cambiar el entorno y mejorando con ello la calidad de vida, incluyendo el conocimiento y la tecnología desarrollados a lo largo del tiempo y utilizados de manera organizada para satisfacer determinadas necesidades (Van Ruler, 2018).

En torno a los enfoques teóricos de la variable de comunicación organizacional, se reconoce al estudio de la misma debido a las problemáticas que han surgido en las empresas, puesto que entre más grande un negocio, más procesos y departamentos surgen para determinar la producción de sus productos o servicios, por lo que la información que en ella fluye, puede verse afectada por diversos ruidos que impidan una comunicación eficaz, por ello es que ha surgido la necesidad de la indagación de éstas (Auchtera, y otros, 2018).

Como parte de las variables de comunicación organizacional, Pazmay (2020) planteó que esta juega un papel importante en todas las áreas que conforman una organización, y por su precisa relación de trabajo, los resultados de uno favorecerán o perturbarán a otras áreas, afectando directamente los principios generales de la organización de procesos (Rodríguez & Vázquez, 2019). Las empresas que entienden las relaciones de comunicación como oportunidades de innovación no solo pueden anticipar riesgos, sino también ganar terreno fértil para el cambio y nuevas ideas en diferentes procesos empresariales (Arévalo et al., 2019). Encontrar la manera de comunicar con éxito en una organización donde todas las áreas que componen la agencia puedan responder de manera efectiva es necesario y útil hoy en día (Papic, 2019).

De la misma forma Pazmay (2020) expresa que esta variable posee tres dimensiones importantes a considerar, siendo estas los tipos de comunicación que generalmente se evidencia dentro del entorno organizacional caracterizadas como comunicación de tipo ascendente descendente y otra conocida como horizontal.

La dimensión de comunicación ascendente, se desarrolla cuando la información que se comunica es a través de canales que va desde los colaboradores hasta sus empleadores o superiores, es una parte importante de los procesos que se llevan a cabo, ya que es la forma en la que los jefes logran conocer la organización (Papic, 2019). Por ello, los empleadores deben tener la capacidad de reconocer la información correcta y que sirva para la empresa, de esta manera puede seleccionar la adecuada para los procesos (Auchtera et al., 2018).

Trabaja con el indicador de la atención, que presenta a la comprensión y atención que le proporcionan los jefes a la hora de comunicar los aspectos organizacionales, a este le sigue el indicador de la confianza que se basa en la capacidad de considerar la esperanza en la labor de los subordinados y finalmente el indicador de la retroalimentación que se trata de la forma en la que proporcionan los resultados de un desempeño laboral, sea este positivo y negativo (Heide et al., 2018).

La dimensión de comunicación descendente, es la que va desde la posición más alta hasta los trabajadores en los niveles más bajos de la empresa. La información y los datos transferidos siempre son de arriba hacia abajo dentro de la empresa (Escalante & Moraga, 2019). Con este tipo de comunicación, los puestos más importantes de una empresa están destinados a brindar información y coordinar las tareas requeridas para el correcto funcionamiento de la empresa. Esta comunicación puede realizarse a través de reuniones, correos electrónicos, anuncios o noticias generadas dentro de la empresa (Van Ruler, 2018).

Como indicador esta dimensión evalúa el desempeño, la forma en la que se comportan en forma las sus funciones y el cumplimiento de las mismas (Bricio et al., 2018). En torno al segundo indicador, se trata de la información que recibe el empleador por parte de sus colaboradores y la confiabilidad de la misma para las labores organizacionales. Finalmente se tiene al indicador de las instrucciones que se refiere a todos los datos necesarios para el proceso organizacional que se lleve a cabo (Gómez & Valdés, 2019).

Finalmente, la dimensión de Comunicación horizontal es una comunicación que se da forma lateral, es decir entre compañeros dentro de una organización e involucra a las personas al mismo nivel (Chaiña et al., 2021). La comunicación

horizontal generalmente implica gestionar la información y permitir que los colaboradores puedan cooperar entre sí (Ocasio et al., 2018).

III.METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

El tipo de investigación es Básico ya que no se realizó la manipulación de la variable ni la aplicación de ningún tipo de proyectos que implique cambios, se estableció más bien instrumentos que permita obtener resultados para establecer las correlaciones de los estudios.

CONCYTEC (2018) el tipo de investigación básico el cual se trata de una investigación pura, es decir que se trata de la recolección de datos bibliográficos en base a la curiosidad del autor o del tema a investigar.

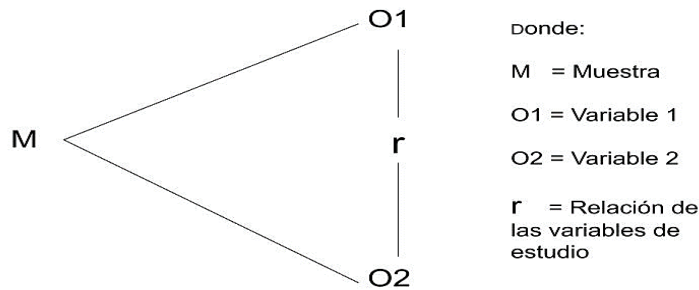
Se fundamentó en el paradigma de tipo positivista con enfoque cuantitativo debido a que, al momento de determinar el estudio de las variables, estos resultados pueden ser cuantificados y medida a través de frecuencias, inferencias o relaciones que se puedan justificar a través de datos numéricos.

La investigación cuantitativa que implica una recolección de datos en base a la cuantificación de los mismos y análisis estadísticos, es un método factible para poder determinar las tendencias y frecuencias que puede tener la información analizada, así como generar predicciones que puedan ser comprobadas (Cárdenas, 2018).

Se basó en un diseño correlacional, puesto que se estableció la relación entre la gestión administrativa, que representan a la variable independiente y la comunicación organizacional determinado como la variable dependiente.

Este diseño se basó en la teoría de CONCYTEC (2018) la correlacional permite realizar un estudio de las variables planteadas en los estudios de investigación, para posteriormente establecer o determinar la relación existente entre ambas pudiendo considerar conclusiones referentes a ellas (González & Jiménez, 2021).

Esto se entiende con el siguiente diseño:



M= representa

O1= Gestión administrativa

O2= Comunicación organizacional

R= relación entre las variables

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Gestión administrativa

De acuerdo a Luis y García (2020) se considera la interacción de diferentes procesos que tienen lugar en una organización con características sistémicas, cuyas asociaciones están diseñadas para lograr objetivos cumpliendo las funciones clásicas de los procesos administrativos.

Variable 2: Comunicación organizacional

Pazmay (2020) expresa que la comunicación posee un papel primordial ya que permite la conexión entre todas las áreas que posee una empresa y abre paso a la relación de trabajo entre ellas, pudiendo tener resultados significativos en ello que benefician a la organización.

3.3. Población, muestra y muestreo

Población

Se trató del total de los servidores de la Policía de la ciudad de Guayaquil siendo este de 1037.

Criterios de inclusión

- Se trabajó con servidores policiales de la ciudad de Guayaquil
- Se trabajó con servidores policiales dispuestos a participar

- Se trabajó con servidores policiales con labores activas en la organización.

Criterios de exclusión

- Se excluyó a los servidores policiales que ejercen su labor fuera de la ciudad de Guayaquil
- Se excluyó a los servidores policiales inactivos
- Se excluyó a los servidores policiales que rechacen la participación en el estudio.

Muestra

Como parte del cálculo muestra, se trabajó con una formula finita la cual arroja un total de 281 servidores policiales.

Muestreo

Se trabajó con un muestreo probabilístico de tipo aleatorio simple en el que se considera que todos tienen la misma probabilidad de participar en el estudio.

Unidad de análisis

Como unidad de análisis se consideró a los servidores públicos de la Policía de la ciudad de Guayaquil.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Como técnica se planteó a la encuesta, la cual se basó en el instrumento del cuestionario, en torno a ello se escogió dos cuestionarios basados en las variables de este estudio.

Para la variable de gestión administrativa, se utilizó el cuestionario de Luis y García (2020) quienes plantearon un total de 34 ítems con 4 dimensiones, siendo estas (i) proceso administrativo; (ii) gestión de recursos humanos; (iii) responsabilidad social empresarial y (vi) competitividad empresarial; con una confiabilidad de 0.874 de alfa de Cronbach siendo muy alta, además realizaron una validación del instrumento a modo de juicio de expertos, siendo 3 profesionales con experticia académica en torno a los datos que busca recabar.

Para la variable de comunicación organizacional se trabajó con el instrumento de evaluación de Pazmay (2020), el cual cuenta con un total de 15 ítems, que se dividen en 5 por cada dimensión que posee, siendo estas (i) Comunicación ascendente, (ii) Comunicación descendente y (iii) Comunicación horizontal. Posee una confiabilidad de 0.71 siendo un buen nivel de alfa de Cronbach, también se realizó una validez del mismo a través de 5 expertos del tema, refiriéndose a un juicio de expertos.

Tabla 1

Validez y confiabilidad de instrumentos

Instrumentos	Validez	Alfa de Cronbach	Ítems
Instrumento de gestión administrativa	0.97	0.874	34
Instrumento de comunicación organizacional	0.91	0.71	15

En torno a dichos resultados, se evidenció que ambos instrumentos poseen una validez alta en torno a los juicios de expertos, en el mismo sentido en el resultado de Alfa de Cronbach el instrumento de gestión administrativa posee un valor de 0.874 lo que indica que es alta, mientras que el instrumento de comunicación organizacional posee un valor de 0.71 indicando una confiabilidad moderada del instrumento de acuerdo a los autores.

3.5. Procedimientos

Para la realización del procesamiento de los datos, se realizó un oficio de aplicación de los instrumentos a la muestra establecida en el que se especificó que la información proporcionada fue confidencial, luego de la recolección de los datos se estableció el análisis de confiabilidad específico de la muestra y se realizó el análisis de la misma, que fueron expuestos en el apartado de resultados, como parte de un capítulo posteriormente considerado. Para lograr dichos aspectos se establecieron los siguientes elementos:

En torno a la coordinación institucional:

- Se coordinó la institución laboral, un permiso para el estudio y aplicación de los instrumentos a la muestra establecida.

Recolección de datos:

- Investigación y reconocimiento de los instrumentos de validación de acuerdo a la variable, así como el planteamiento de la validez y confiabilidad de los mismos.
- Para la aplicación se preparó a la muestra que en este caso representa a 281 servidores policiales.
- Se ejecutó la aplicación de los instrumentos preparados.

Manipulación de las variables:

- Se determinó la validez y confiabilidad de instrumentos
- Se analizó los datos descriptivos
- Se analizó los datos inferenciales

3.6. Método de análisis de datos

En base a las pruebas previas del trabajo, se realizó una prueba de normalidad kolmogorov-smirnov para determinar el tipo de análisis estadístico con el que se trabajó, es decir paramétricas o no paramétricas, en base a ello se estipuló el tipo de prueba estadística de correlación a utilizar.

Para la gestión de datos se utilizó el software estadístico SPSS en su versión 26 que permitió el análisis de los datos a través de dicho sistema computacional.

Se realizó un análisis de tipo correlacional por lo que la visualización de los datos se presentó a través de tablas cruzadas, presentación de tablas correlacionales, gráficos de barras los cuales son generados por el software estadístico SPSS.

3.7. Aspectos éticos

Se trabajó en torno a la obtención de los datos de forma real y confiable, así como la posibilidad de los encuestados a rechazar la aplicación de la encuesta, También se les proporcionó la información necesaria para que comprendan que los datos recabados no afectan de ninguna manera su labor y vida, y que se analizó de forma confidencial.

En torno a los datos recabados no se realizó ninguna alteración a las respuestas obtenidas que haya afectado los resultados de los mismos, de forma que no se direcciona de ninguna manera a los encuestados.

Se respetó el aspecto ético de la beneficencia debido a que la información recabada se utilizó únicamente para fines educativos con el fin de demostrar los resultados de los objetivos y la comprobación de las hipótesis.

Se estableció el aspecto ético de la no maleficencia debido a que la investigación no buscó afectar de ninguna forma a los participantes que ayudaron al desarrollo del trabajo, específicamente a la muestra a los que se les aplicó los instrumentos.

IV.RESULTADOS

4.1. Prueba de Normalidad

Tabla 2

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión Administrativa	,347	281	,000
Comunicación Organizacional	,277	281	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Apreciaciones

- Debido a que se obtuvo un valor significativamente bajo a 0,05 por lo que se rechaza la homogeneidad de los datos de las variables del estudio.
- De tal forma que con base a los resultados se considera que los datos no tienen normalidad.
- Debido a que las variables no poseen normalidad se aplica el coeficiente de correlación Rho de Spearman para el análisis de las correlaciones.

4.2. Resultados del Objetivo General

Tabla 3

Correlación de gestión administrativa y comunicación organizacional

			Gestión Administrativa	Comunicación Organizacional
Rho de Spearman	Gestión Administrativa	Coefficiente de correlación	1,000	,492**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	281	281
	Comunicación Organizacional	Coefficiente de correlación	,492**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	281	281

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

Apreciaciones

- En la Tabla 3 se observa los resultados en torno al cálculo correlacional existente entre las variables de gestión administrativa y comunicación organizacional correspondiente a la muestra de 281 servidores policiales.
- El p valor correspondiente a la significancia (Bilateral) que se obtuvo fue de ,000 en comparación con los parámetros arrojados por el software SPSS 0,01 (bilateral).
- Al realizar la comparación del p valor de los parámetros de SPSS con los resultados se evidencia que se rechaza la H0: La gestión administrativa no tiene una relación positiva y directa con la comunicación organizacional. Por lo que en conclusión se acepta la Ha: La gestión administrativa tiene una relación positiva y directa con la comunicación organizacional.
- En torno al coeficiente de correlación Rho de Spearman se obtuvo ,492 considerando una correlación positiva, de tipo directa y moderada entre las variables.
- De forma que se cumple la Ha que expone una relación positiva, directa y media entre la gestión administrativa y comunicación organizacional.

4.3. Resultados de los Objetivos Específicos

Tabla 4

Correlación de proceso administrativo y comunicación organizacional

			Proceso administrativo	Comunicación Organizacional
Rho de Spearman	Proceso administrativo	Coefficiente de correlación	1,000	,494**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	281	281
	Comunicación Organizacional	Coefficiente de correlación	,494**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	281	281

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

Apreciaciones

- En la Tabla 4 se observa los resultados en torno al cálculo correlacional existente entre las variables de proceso administrativo y comunicación organizacional correspondiente a la muestra de 281 servidores policiales.
- El p valor correspondiente a la significancia (Bilateral) que se obtuvo fue de ,000 en comparación con los parámetros arrojados por el software SPSS 0,01 (bilateral).
- Al realizar la comparación del p valor de los parámetros de SPSS con los resultados, se evidencia que se rechaza la H0: El proceso administrativo como dimensión de la gestión administrativa no tiene una relación positiva y directa con la comunicación organizacional. Por lo que en conclusión se acepta la Ha: El proceso administrativo como dimensión de la gestión administrativa tiene una relación positiva y directa con la comunicación organizacional.
- En torno al coeficiente de correlación Rho de Spearman se obtuvo ,494 considerando una correlación positiva, de tipo directa y moderada entre las variables.
- De forma que se cumple la Ha que expone una relación positiva, directa y media entre el proceso administrativo y la comunicación organizacional.

Tabla 5

Correlación de gestión de recursos humanos y comunicación organizacional

			Comunicación Organizacional	Gestión de Recursos Humanos
Rho de Spearman	Comunicación Organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,321**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	281	281
	Gestión de Recursos Humanos	Coefficiente de correlación	,321**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	281	281

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

Apreciaciones

- En la Tabla 5 se observa los resultados en torno al cálculo correlacional existente entre las variables de gestión de recursos humanos y comunicación organizacional correspondiente a la muestra de 281 servidores policiales.
- El p valor correspondiente a la significancia (Bilateral) que se obtuvo fue de ,000 en comparación con los parámetros arrojados por el software SPSS 0,01 (bilateral).
- Al realizar la comparación del p valor de los parámetros de SPSS con los resultados se evidencia que se rechaza la H0: La gestión de recursos humanos como dimensión de la gestión administrativa no tiene una relación positiva y directa con la comunicación organizacional. Por lo que en conclusión se acepta la Ha: La gestión de recursos humanos como dimensión de la gestión administrativa tiene una relación positiva y directa con la comunicación organizacional.
- En torno al coeficiente de correlación Rho de Spearman se obtuvo ,321 considerando una correlación positiva, de tipo directa y baja pero existente entre las variables.
- De forma que se cumple la Ha que expone una relación positiva, directa y baja entre la gestión de recursos humanos y comunicación organizacional.

Tabla 6

Correlación de responsabilidad social empresarial y comunicación organizacional

			Comunicación Organizacional	Responsabilidad Social Empresarial
Rho de Spearman	Comunicación Organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,287**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	281	281
	Responsabilidad Social Empresarial	Coeficiente de correlación	,287**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	281	281

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

Apreciaciones

- En la Tabla 6 se observa los resultados en torno al cálculo correlacional existente entre las variables de responsabilidad social empresarial y comunicación organizacional correspondiente a la muestra de 281 servidores policiales.
- El p valor correspondiente a la significancia (Bilateral) que se obtuvo fue de ,000 en comparación con los parámetros arrojados por el software SPSS 0,01 (bilateral).
- Al realizar la comparación del p valor de los parámetros de SPSS con los resultados se evidencia que se rechaza la H0: La responsabilidad social empresarial como dimensión de la gestión administrativa no tiene una relación positiva y directa con la comunicación organizacional. Por lo que en conclusión se acepta la Ha: La responsabilidad social empresarial como dimensión de la gestión administrativa tiene una relación positiva y directa con la comunicación organizacional.
- En torno al coeficiente de correlación Rho de Spearman se obtuvo ,287 considerando una correlación positiva, de tipo directa y baja pero existente entre las variables.
- De forma que se cumple la Ha que expone una relación positiva, directa y baja entre la responsabilidad social empresarial y comunicación organizacional.

Tabla 7

Correlación de gestión de competitividad empresarial y comunicación organizacional

			Comunicación Organizacional	Competitividad empresarial
Rho de Spearman	Comunicación Organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,514**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	281	281
	Competitividad empresarial	Coefficiente de correlación	,514**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	281	281

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

Apreciaciones

- En la Tabla 7 se observa los resultados en torno al cálculo correlacional existente entre las variables de competitividad empresarial y comunicación organizacional correspondiente a la muestra de 281 servidores policiales.
- El p valor correspondiente a la significancia (Bilateral) que se obtuvo fue de ,000 en comparación con los parámetros arrojados por el software SPSS 0,01 (bilateral).
- Al realizar la comparación del p valor de los parámetros de SPSS con los resultados se evidencia que se rechaza la H0: La competitividad empresarial como dimensión de la gestión administrativa no tiene una relación positiva y directa con la comunicación organizacional. Por lo que en conclusión se acepta la Ha: La competitividad empresarial como dimensión de la gestión administrativa tiene una relación positiva y directa con la comunicación organizacional.
- En torno al coeficiente de correlación Rho de Spearman se obtuvo ,514 considerando una correlación positiva, de tipo directa y moderada entre las variables.
- De forma que se cumple la Ha que expone una relación positiva, directa y media entre la gestión de competitividad empresarial y comunicación organizacional.

V.DISCUSIÓN

Este capítulo refleja una discusión y triangula los mismos con base a los datos de marcos teóricos, investigaciones previas sobre los temas y hallazgos durante la recopilación de la información. Esto se realiza a través de la siguiente discusión: El propósito del estudio fue establecer la relación entre la gestión administrativa y la comunicación organizacional, por lo que a través del análisis de correlación se ha determinado que las dos variables poseen una relación.

De acuerdo a los datos referentes a la Tabla 3, en el que se calcula los datos de la variable X (Gestión Administrativa), así como la variable Y (Comunicación Organizacional) de acuerdo a los servidores de la Policía de la ciudad de Guayaquil, con el que se mostró un P valor o de significación (bilateral) de ,000 el cual, al compararse con el parámetro correspondiente a la teoría de análisis estadístico del 1% = 0,01 y al este ser menor al mismo se acepta la H_a en la que expresa que sí existe una relación positiva, directa y media entre Gestión Administrativa y la Comunicación Organizacional, aunque se evidencia que no se desarrolla en un nivel tan significativo. Lo cual se comprueba con lo expuesto por Ramos (2017) cuyo estudio de las mismas variables arrojó una relación directa y positiva entre sí, sin embargo, esta fue más significativa ya que se encontró en un nivel alto. En el sentido teórico, González (2019) considera que los niveles altos de gestión administrativa producen un mejor desarrollo de los procesos organizacionales que a su vez requieren de una correcta comunicación como parte elemental de estos procesos.

De acuerdo a los datos referentes a la Tabla 4, en el que se calcula los datos de la variable X (Proceso Administrativo), así como la variable Y (Comunicación Organizacional) de acuerdo a los servidores de la Policía de la ciudad de Guayaquil, con el que se mostró un P valor o de significación (bilateral) de ,000 el cual, al compararse con el parámetro correspondiente a la teoría de análisis estadístico del 1% = 0,01 y al este ser menor al mismo se acepta la H_a en la que expresa que sí existe una relación positiva, directa y media entre el Proceso Administrativo y la Comunicación Organizacional, aunque se evidencia que no se desarrolla en un nivel tan significativo. Lo que se corrobora con lo expuesto por Briones (2019) quien considera al proceso administrativo como un elemento importante que forma parte

de la gestión administrativa y que puede verse reforzado a través de una correcta comunicación con la que los diferentes departamentos y áreas de la organización puedan conocer los elementos y actividades del proceso evitando confusiones a la hora de difundir la información.

De acuerdo a los datos referentes a la Tabla 5, en el que se calcula los datos de la variable X (Gestión de Recursos Humanos), así como la variable Y (Comunicación Organizacional) de acuerdo a los servidores de la Policía de la ciudad de Guayaquil, con el que se mostró un P valor o de significación (bilateral) de ,000 el cual, al compararse con el parámetro correspondiente a la teoría de análisis estadístico del 1% = 0,01 y al este ser menor al mismo se acepta la H_a en la que expresa que sí existe una relación positiva, directa y baja entre la Gestión de Recursos Humanos y la Comunicación Organizacional, aunque se evidencia que no se desarrolla en un nivel tan significativo. Mendivel (2020) corrobora lo obtenido en el trabajo debido a que presenta datos referentes a la gestión del talento humano, en el que considera la necesidad de mantener una dirección y control de los resultados que se quiere obtener pro parte del personal.

De acuerdo a los datos referentes a la Tabla 6, en el que se calcula los datos de la variable X (Responsabilidad Social Empresarial), así como la variable Y (Comunicación Organizacional) de acuerdo a los servidores de la Policía de la ciudad de Guayaquil, con el que se mostró un P valor o de significación (bilateral) de ,000 el cual, al compararse con el parámetro correspondiente a la teoría de análisis estadístico del 1% = 0,01 y al este ser menor al mismo se acepta la H_a en la que expresa que sí existe una relación positiva, directa y baja entre la Responsabilidad Social Empresarial y la Comunicación Organizacional, aunque se evidencia que no se desarrolla en un nivel tan significativo. Se evidencia en torno a ello lo expuesto por Silva (2018) quien expresa que la responsabilidad social empresarial representa un proceso referente a la gestión empresarial, el cual a su vez se debe desarrollar como parte de las necesidades de la organización y de los objetivos de la misma, por lo cual es importante mantener y difundir la información de forma correcta.

De acuerdo a los datos referentes a la Tabla 7, en el que se calcula los datos de la variable X (Competitividad Empresarial), así como la variable Y (Comunicación Organizacional) de acuerdo a los servidores de la Policía de la ciudad de Guayaquil, con el que se mostró un P valor o de significación (bilateral) de ,000 el cual, al compararse con el parámetro correspondiente a la teoría de análisis estadístico del $1\% = 0,01$ y al este ser menor al mismo se acepta la H_a en la que expresa que sí existe una relación positiva, directa y media entre Competitividad Empresarial y la Comunicación Organizacional, aunque se evidencia que no se desarrolla en un nivel tan significativo. Maiguanga (2018) considera a la competitividad empresarial como un factor que ayuda a la organización a mejorar en torno al mercado, siendo mayormente aceptado por los consumidores en torno a gestión administrativa que se realice para que se cumpla este elemento.

En este sentido, es necesario buscar las oportunidades que presenta la investigación analizando el trabajo real, detallando los avances y medidas tomadas por la institución en los últimos años, para que esta encuesta sirva de antecedente para hacer recomendaciones. Reforma de la gestión administrativa y la comunicación organizacional referente a los colaboradores de la Policía de la ciudad de Guayaquil, como parte del desarrollo de conocimiento científico en torno a la identificación de necesidades de las organizaciones y propuestas de mejora gracias a ello.

Es necesario, en igual sentido el fortalecer la investigación, desarrollando estudios específicos sobre las dimensiones de la comunicación organizacional, ya que se analizó de forma general esta variable y no de manera más detallada, como para tener un referente del mismo en la organización, además de que se pueden realizar colaboraciones profesionales entre instituciones para establecer grupos de control con la que se identifique si la inclusión de estrategias organizacionales en torno a la comunicación o a la gestión administrativa mejora los procesos de la empresa.

Como parte de las limitaciones del trabajo, se determinó que durante la obtención de los datos existieron complicaciones a la hora de recabarlos, ya que algunos servidores prefirieron no contestar la encuesta, además, inicialmente la

institución no permitió el desarrollo de la investigación, por ello se tuvo que realizar mayores diligencias ante órganos reguladores que proporcionen mayor apoyo al desarrollo científico.

En torno a la relevancia de los datos, se reconoce que es necesario determinar las relaciones entre variables como la gestión administrativa y la comunicación organizacional, ya que de esta forma se puede determinar si a mayor proceso de gestión se considera también que es mayor los beneficios de un correcto proceso de comunicación como parte de la difusión de la información referente a las actividades organizaciones en las que se basa dicha gestión y a su vez la productividad de la empresa.

Con respecto a la relevancia de la investigación, se determinó como principal aspecto los datos recabados a través de un estudio de tipo correlacional, en el que se demostró que tanto la gestión administrativa como la comunicación organizacional, poseen relaciones significativas, de tal forma que se da a conocer que al establecerse problemáticas con respecto a los procesos en los que se basa dicha gestión como las actividades de administración, el control o dirección de la organización o algún otro aspecto, puede deberse a conflictos de comunicación en la empresa, de empleados a empleadores o viceversa, lo que será un indicio para el esclarecimiento de los casos y con ello el desarrollo de estrategias para buscar soluciones.

VI.CONCLUSIONES

Se concluye en torno a las variables de gestión administrativa y comunicación organizacional, poseen una relación positiva, directa y media entre sí, lo que de acuerdo a la teoría se considera como un aspecto favorecedor en el que cuando existe una comunicación adecuada, los directivos son capaces de llevar una mejor gestión administrativa, a la par de que es posible la comunicación y socialización de las actividades que componen dicho proceso, no obstante, también es significativo al momento de poder determinar problemáticas de gestión administrativa, que pueden generarse por falta de comunicación organizacional de tipo horizontal, ascendente o descendente, de acuerdo a como se distribuyó la información que no se está codificando, por lo que es importante no descuidar los procesos comunicativos, sobre todo si se está socializando datos referentes a los procesos de gestión.

Como parte de la dimensión de proceso administrativo, se concluye que ésta posee una relación directa, positiva y media con la variable de comunicación organizacional, de tal forma que cuando se lleva a cabo los procesos administrativos, se establecen actividades específicas de gestión, que deben ser socializados, estas pueden tergiversarse en el camino por falta de comunicación lo que afecta de forma significativa a la empresa, por ello es necesario que cuando se generen procesos administrativos se realicen cronogramas que sean publicados en canales oficiales y de acceso público dentro de la institución, de forma que ningún colaborador se prive de la información.

Se identificó que la dimensión de gestión de recursos humanos posee una relación positiva, directa y baja con la comunicación organizacional, que indica que sí existe relación entre dicha dimensión y la variable mencionada, de forma que es importante la gestión de los recursos dentro de la organización y la base de una comunicación adecuada para retener y difundir información correcta sobre las actividades que componen a estos procesos, difundiendo datos de promoción de personal, disponibilidad de vacantes, requerimientos y demás aspectos a los que los colaboradores pueden acceder con el fin de mejorar dentro de la organización.

Se determinó que la dimensión de responsabilidad social empresarial posee una relación positiva, directa y baja con la comunicación organizacional, en torno a

ella se indica que sí existe relación entre dicha dimensión y la variable mencionada, considerado en ello la importancia de una comunicación adecuada a la hora del desarrollo de los objetivos, referentes al proceso de responsabilidad que forma parte de la gestión administrativa dentro de la organización, aspectos que se determinan para el desarrollo organizacional, siendo esta un requisito importante tanto para la aceptación de la empresa en el mercado, como para la acreditación de la misma dentro de la industria, por ello si los empleados no colaboran con las actividades necesarias para cumplir con la responsabilidad social empresarial se incurren en problemas que puede afectar la vida de la organización, de forma que la comunicación de las actividades y requerimientos que gira en torno a esta son significativas y deben tomarse siempre en consideración y en constante evaluación.

La dimensión de competitividad empresarial posee una relación positiva, directa y media con la comunicación organizacional, lo que indica que, como parte del desarrollo de competitividad empresarial, se requiere de una correcta y adecuada comunicación, ya que a través de ella se difunde las necesidades de la empresa para posicionarse en el mercado y comenzar a ganar plazas y usuarios a través de una productividad eficaz, proporción de productos que satisfagan las necesidades de los clientes, entre otros; aspectos que deben ser socializados a través de canales de comunicación que no puedan ser afectados por diferentes problemáticas, ya que en caso de existir, la organización deberá buscar la forma de mejorar y eliminar las barreras para cumplir con los objetivos.

VII.RECOMENDACIONES

Frente a los resultados de correlación de las variables de gestión administrativa y comunicación organizacional que es positiva directa y moderada se sugiere a los directivos de la unidad de los servidores de la Policía de la ciudad de Guayaquil, que se desarrolle programas de capacitación y de formación continua a los líderes y jefes que poseen, en el que se les proporcione los conocimientos y se les apoye al desarrollo de las habilidades necesarias para impulsar un correcto proceso de gestión administrativa y a su vez gestionar una adecuada comunicación organizacional entre departamentos y colaboradores.

De acuerdo a los hallazgos referentes a la dimensión de proceso administrativo y su relación con la comunicación organizacional que es directa, positiva y media, se sugiere que los directivos impulsen el desarrollo de planificaciones referentes al proceso y las actividades a realizar en el mismo, como parte de una correcta comunicación organizacional.

Sobre los resultados referentes a la dimensión de gestión de recursos humanos y su relación con la comunicación organizacional considerando a esta como positiva, directa y baja es importante incluir herramientas adecuadas para el control y dirección de los recursos que se poseen, sobre todo si se trata de la administración como tal del talento humano, donde es necesario no solo conocimiento sino también experiencias, por lo que la inclusión de talleres también puede ser favorecedora.

En torno a los resultados de la dimensión de responsabilidad social empresarial en relación a la comunicación organizacional en la que se considera que es positiva, directa y baja, se sugiere el desarrollo de objetivos más adecuados a la institución y que estos sean difundidos a todos los departamentos de la misma.

Con base a los resultados de la dimensión de competitividad empresarial con la comunicación organizacional que posee una relación positiva, directa y media, se recomienda a los directivos establecer estrategias de gestión administrativas más arraigadas al cumplimiento de los objetivos, que permitan mejorar la productividad y con ello la competitividad laboral de la institución, que pueden determinarse a través de los resultados de los colaboradores en el desempeño de sus funciones.

REFERENCIAS

- Abed, E., Bello, B., & Abdullah, F. (2018). The impact of administrative control on employees performance: evidence from industrial companies in Jordan. *International Journal of Accounting, Finance and Business*, 3(10), 52-66. https://www.researchgate.net/profile/Bunyamin-Bello/publication/338421436_THE_IMPACT_OF_ADMINISTRATIVE_CONTROL_ON_EMPLOYEES'_PERFORMANCE_EVIDENCE_FROM_INDUSTRIAL_COMPANIES_IN_JORDAN/links/5e1402b4a6fdcc28375dbe42/THE-IMPACT-OF-ADMINISTRATIVE-CONTROL-ON-EM
- Agnes, M., Uktolseja, L., Sitaniapessy, S., Maradesa, C., Manuhutu, M., & Manuhutu, A. (2021). Implementation of the General Administrative Management Information System at Victory University of Sorong. *International Journal of Information System & Technology*, 5(2), 136-142. <https://doi.org/10.30645/ijistech.v5i2.124>
- Arévalo, M. R. (2018). *El Control Interno y la Gestión Organizacional de la Municipalidad Distrital de Lagunas - Provincia de Alto Amazonas - Región Loreto, Año 2014*. [Tesis de maestría, Universidad Norbert Wiener]. <http://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/1721/MAESTRO%20-%20Ar%c3%a9valo%20Montalv%c3%a1n%2c%20Ronal%20Atilio.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Arévalo, M., Rebeca, I., & Ortiz, H. (2019). Comunicación organizacional web de la ética en las organizaciones del tercer sector. *El profesional de la información*, 28(5). <http://profesionaldelainformacion.com/contenidos/2019/sep/arevalo-ortiz.html>
- Auchtera, A., Hernandez, M., Heyser, C., Shilling, P., Jernigan, T., Brown, S., . . . Dowling, G. (2018). A description of the ABCD organizational structure and communication framework. *Developmental cognitive neuroscience*, 32, 8-15. <https://doi.org/10.1016/j.dcn.2018.04.003>
- Ayarza, R. A., & Reyes, E. C. (2018). *La comunicación organizacional y su influencia en el clima organizacional de los operarios de industrias San Miguel en el*

2017. [Tesis de maestría, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas].
https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/624207/AYARZA_RA.pdf?sequence=9&isAllowed=y
- Bricio, S. K., Calle, M. J., & Zambrano, P. M. (2018). El marketing digital como herramienta en el desempeño laboral en el entorno ecuatoriano: estudio de caso de los egresados de la Universidad de Guayaquil. *Revista Universidad y Sociedad*, 103-109.
<https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/984/1047>
- Briones, C. W., Guanín, P. E., Morales, I. F., & Bajaña, A. F. (2019). Gestión de los procesos administrativos en extractoras de palma africana. *Ciencias Holguín*, 25(2), 1-14. <https://www.redalyc.org/journal/1815/181559111001/html/>
- Chaiña, F., Salas, D., Hermoza, M., Salas, D., & Quispe, W. (2021). Comunicación Horizontal: Identificación de la Demanda Social de Tecnología Agropecuaria en el Altiplano Peruano, Puno. *Comuni@ ción*, 12(4), 282-295.
<https://www.redalyc.org/journal/4498/449870429004/movil/>
- Chávez, M., Castelo, Á., & Villacis, J. (2020). La gestión administrativa desde los procesos de las empresas agropecuarias en Ecuador. *Revista Científica FIPCAEC*, 5(8), 16-29.
<https://www.fipcaec.com/index.php/fipcaec/article/view/198>
- CONCYTEC. (2018). *Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica*. México: CONCYTEC.
https://portal.concytec.gob.pe/images/renacyt/reglamento_renacyt_version_final.pdf
- Educación, M. d. (2020). *Dimensión de gestión administrativa*. Mineduc:
<https://educacion.gob.ec/dimension-de-gestion-administrativa/>
- Escalante, A. D., & Moraga, P. A. (2019). Comunicación interna en la calidad de la gestión administrativa Liceo Técnico Amelia Courbis, Talca 2018. *Revista Scientific*, 4, 116-135. <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2019.4.E.7.116-135>
- Falconi, P. J., Luna, A. K., Sarmiento, E. W., & Andrade, C. C. (2019). Gestión administrativa: Estudio desde la administración de los procesos en una

- empresa de motocicletas y ensamblajes. *Visionario Digital*, 3(2), 155-169.
<https://doi.org/10.33262/visionariodigital.v3i2.406>
- Flores, S. O. (2018). *La comunicación organizacional en la prevención de riesgos laborales*. [Tesis doctoral, Universidad Complutense de Madrid].
<https://eprints.ucm.es/id/eprint/46445/1/T39587.pdf>
- Gavilánez, M. I., Espín, O. M., & Arévalo, P. M. (2018). Impacto de la gestión administrativa en las PYMES del Ecuador. *Observatorio de la economía latinoamericana*, 17. <https://www.eumed.net/rev/oel/2018/07/gestion-administrativa-pymes.zip>
- Gaviria, L. M., & Valencia, A. A. (2020). Propuesta de una herramienta para la medición y evaluación en el desarrollo de nuevos productos. *Ingeniare. Revista chilena de ingeniería*, 28(3), 434-447.
<http://dx.doi.org/10.4067/S0718-33052020000300434>
- Gómez, L., & Valdés, M. (2019). La evaluación del desempeño docente en la educación superior. *Propósitos y representaciones*, 7(2), 479-515.
<http://dx.doi.org/10.20511/pyr2019.v7n2.255>
- González, B. J. (2019). Flexibilizar la gestión administrativa del Estado colombiano en tiempos de globalización. *Estudios de derecho*, 76(168), 43-71.
<https://www.redalyc.org/journal/6479/647968597001/647968597001.pdf>
- González, D. P., & Jiménez, I. P. (2021). La construcción de inferencias en la comprensión lectora: una investigación correlacional. *Educatio Siglo XXI*, 39(1), 167-188. <https://revistas.um.es/educatio/article/view/451971>
- González, S., Viteri, D., Izquierdo, A., & Verdezoto, G. (2020). Modelo de gestión administrativa para el desarrollo empresarial del Hotel Barros en la ciudad de Quevedo. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(4), 32-37.
<http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n4/2218-3620-rus-12-04-32.pdf>
- Hasan, R., Miah, S., & Kamaruzzaman. (2020). Impact of working environment on job satisfaction. *European Journal of Business and Management Research*, 5(6), 5. <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2020.5.6.643>

- Heide, M., Platen, S., Simonsson, C., & Falkheimer, J. (2018). Expanding the Scope of Strategic Communication: Towards a Holistic Understanding of Organizational Complexity. *International Journal of Strategic Communication*, 12(4), 452-468. <https://doi.org/10.1080/1553118X.2018.1456434>
- Henríquez, P., Gisbert, M., & Fernández, I. (2018). La evaluación de la competencia digital de los estudiantes: una revisión al caso latinoamericano. *Revista Latinoamericana de Comunicación*(137), 93-112. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6578583>
- Ibarra, A. A. (2018). *Comunicación interna en la calidad de la gestión administrativa en las II.EE. del nivel secundario de la RED 09 de Puente Piedra-Lima-2014*. [Tesis doctoral, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/9487/Ibarra_aa.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Knill, C., Bayerlein, L., Enkler, J., & Grohs, S. (2019). Bureaucratic influence and administrative styles in international organizations. *The Review of International Organizations*, 14(1), 83-106.
- Llamuca, P. S., Medina, V. A., Chaulisa, C. S., & Mancheno, S. M. (2021). Propuesta Metodológica de Auditoría de Gestión, Estudio de Caso Lacteos Marcos. *Polo del Conocimiento: Revista científico-profesional*, 6(3), 1274-1294. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7926893>
- López, R. C., Castro, B. L., Quito, P. K., & Bocanegra, C. L. (2020). Beneficios y oportunidades de mejoramiento para la internacionalización de empresas comercializadoras de lulo en Colombia. *Revista Economía y Política*(32), 55-71. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8393127>
- Luis, L. J., & García, L. T. (2020). Diseño y validación de un instrumento para la evaluación a la gestión administrativa de las organizaciones. *Vincula tégica Efan*, 6(2), 240-248. http://www.web.facpya.uanl.mx/vinculategica/Vinculategica6_1/17%20LUIS_GARCIA.pdf

- Luna, S. J., & Luna, H. M. (2021). La Gestión Administrativa Municipal. Una aproximación Conceptual. *Revista Iberoamericana de la Educación*, 1, 15. <https://doi.org/10.31876/ie.vi.95>
- Maiguanga, G. M. (2018). *La gestión administrativa y su efecto en el desempeño laboral del Comercial Los Laureles de la Ciudad de Riobamba año 2018*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Chimborazo]. <http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/5804>
- Masaquiza, T. A., Palacios, A., & Moreno, K. (2020). Gestión Administrativa y ejecución presupuestaria de la Coordinación Zonal de Educación-Zona 3. *Revista Científica UISRAEL*, 7(3), 51-65. <https://doi.org/10.35290/rcui.v7n3.2020.305>
- Mendivel, G. R., Lavado, P. C., & Sánchez, C. A. (2020). Gestión administrativa y gestión de talento humano por competencias en la Universidad peruana Los Andes, Filial Chanchamayo. *Conrado*, 16(72), 262-268. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442020000100262
- Mendoza, J. M., & Hernández, M. S. (2019). Etapas del proceso administrativo. *Boletín Científico de la Escuela Superior Atotonilco de Tula*, 6(11), 66-67. <https://repository.uaeh.edu.mx/revistas/index.php/atotonilco/article/download/3704/5878>
- Mendoza, M. A. (2019). Gestión Administrativa Operativa en Recursos Humanos. *Sinapsis*, 11(1), 13-23. <https://app.eam.edu.co/ojs/index.php/sinapis/article/view/204>
- Mendoza, W., García, T., Delgado, M., & Barreiro, I. (2018). El control interno y su influencia en la gestión administrativa del sector público. *Dominio de las Ciencias*, 4(4), 206-240. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6656251>
- Montoya, R. M. (2018). Comunicación organizacional: revisión de su concepto y prácticas de algunos autores mexicanos. *Razón y palabra*, 100, 778-795. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6469935>

- Na, K. (2021). The Effect of On-the-Job Training and Education Level of Employees on Innovation in Emerging Markets. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 7(1), 47. <https://doi.org/10.3390/joitmc7010047>
- Niño, B. T., & Cortés, C. M. (2018). Comunicación estratégica y responsabilidad social empresarial, escenarios y potencialidades en creación de capital social: una revisión de la literatura. *prisma Social: revista de investigación social*(22), 127-158. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6562963>
- Nivela, Z. W. (2015). *Gestión administrativa y su relación con la eficiencia y eficacia en los servicios prestados a la ciudadanía por el cuerpo de bomberos de Babahoyo*. [Tesis de Maestría, Universidad Técnica de Babahoyo]. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/68006/Sol%
%b3rzano_%c3%81EL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/68006/Sol%c3%b3rzano_%c3%81EL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Obaid, I., Shoaib, M., & Abid, A. (2020). Gamification for recruitment and job training: model, taxonomy, and challenges. *IEEE Access* 8, 8, 65164-65178. [10.1109/ACCESS.2020.2984178](https://doi.org/10.1109/ACCESS.2020.2984178)
- Ocaña, G. M. (2021). *relación entre la comunicación interna y el compromiso organizacional en una cooperativa de transporte público de Ambato, de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador*. [Tesis de maestría, Pontificia Universidad Católica del Ecuador]. <https://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/3344/1/77498.pdf>
- Ocasio, W., Laamanen, T., & Vaara, E. (2018). Communication and attention dynamics: An attention-based view of strategic change. *Strategic Management Journal*, 39(1), 155-167. <https://doi.org/10.1002/smj.2702>
- OIT. (2020). *El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella*. Organización Internacional del Trabajo: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_758007.pdf
- Ore, H., Olortegui, E., & Ponce, D. (2020). Planeamiento estratégico como instrumento de gestión en las empresas: Revisión bibliográfica. *Revista*

- Pakamuros, 8(4), 31-44.
<http://revistas.unj.edu.pe/index.php/pakamuros/article/view/147>
- Ormaza, R. S., Torres, P. M., Reyes, R. J., & Cepeda, L. F. (2020). Evaluación de riesgo y gestión administrativa en organizaciones públicas. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 5(3), 600-621.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7608910>
- Pacheco, G. R., Robles, A. C., & Ospino, C. A. (2018). Análisis de la gestión administrativa en las instituciones educativas de los niveles de básica y media en las zonas rurales de Santa Marta, Colombia. *Información tecnológica*, 29(5), 259-266. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642018000500259>
- Papic, D. K. (2019). Los tipos de comunicación organizacional interna en establecimientos educacionales municipalizados en Chile. *Cuadernos de Investigación Educativa*, 10(1), 63-83.
<http://dx.doi.org/10.18861/cied.2019.10.1.2881>
- Pazmay, R. S. (2020). Análisis psicométrico de test de comunicación organizacional en empresas ecuatorianas. *Revista Publicando*, 7(25), 102-119.
<https://revistapublicando.org/revista/index.php/crv/article/view/2092/2117>
- Ramos, C. M. (2017). *La comunicación organizacional y la gestión administrativa percibida por los trabajadores del Poder Judicial del Cono Norte, Lima*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/6906/Ramos_CMG.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Reyes, G., Maynez, A., Cavazos, J., & Hernández, J. (2019). Contrato psicológico, agotamiento y cinismo del empleado: su efecto en la rotación del personal operativo en la frontera norte mexicana. *ontaduría y administración*, 64(2), 1-19. <https://doi.org/10.22201/fca.24488410e.2018.1133>
- Rodríguez, F. L., & Vázquez, S. P. (2019). Retos y perspectivas en la comunicación organizacional. *Profesional de la Información*, 28(5), 1-7.
<https://doi.org/10.3145/epi.2019.sep.01>

- Rubio, G. A., Téllez, C., & Gómez, D. (2019). Análisis de los factores que componen un sistema de gestión empresarial: estudio de caso para la dirección de vivienda. *Revista Nacional De Administración*, 10(2), 47-60. <https://doi.org/10.22458/rna.v10i2.2730>
- Salguero, N., & García, C. (2018). Gestión administrativa eficiente. *Polo del conocimiento*, 3(9), 331-342. <https://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/748>
- Silva, V. L. (2018). *Gestión administrativa y el desempeño laboral del personal administrativo de la municipalidad distrital de Santa Anita, 2016*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/22289/Silva_V L.PDF?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/22289/Silva_V_L.PDF?sequence=1&isAllowed=y)
- Sohrabian, M. A., Saboonchi, R., & Shabani, A. (2020). Providing the Administrative Planning of Iran Canoeing-Rowing and Sailing Federation Based on Balanced Scorecard. *New Trends in Sport Management*, 8(7), 77-87. http://ntsmj.issma.ir/browse.php?a_id=1510&sid=1&slc_lang=en&ftxt=0
- Van Ruler, B. (2018). Communication Theory: An Underrated Pillar on Which Strategic Communication Rests. *International Journal of Strategic Communication*, 12(4), 367-381. <https://doi.org/10.1080/1553118X.2018.1452240>
- Voloshyna, O. V. (2021). Modern methods of administrative management at the enterprises. *SWorldJournal*, 7(2), 56-67.

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

FORMULACIÓN DE PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES		
<p>Problema General: ¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa y la comunicación organizacional en los colaboradores de la Policía de la ciudad de Guayaquil, 2022?</p> <p>Problemas específicos: ¿Cómo se relaciona el proceso administrativo como dimensión de la gestión administrativa con la comunicación organizacional en los colaboradores de la Policía de la ciudad de Guayaquil, 2022?</p> <p>¿Cómo se relaciona la gestión de recursos humanos como dimensión de la gestión administrativa con la comunicación organizacional en los colaboradores de la Policía de la ciudad de Guayaquil, 2022?</p>	<p>Objetivo General Determinar la relación entre la gestión administrativa y la comunicación organizacional en los colaboradores de la Policía de la ciudad de Guayaquil, 2022.</p> <p>Objetivos específicos Identificar la relación entre el proceso administrativo como dimensión de la gestión administrativa con la comunicación organizacional en los colaboradores de la Policía de la ciudad de Guayaquil, 2022</p> <p>Identificar la relación entre la gestión de recursos humanos como dimensión de la gestión administrativa con la comunicación organizacional en los colaboradores de la Policía de la ciudad de Guayaquil, 2022</p>	<p>Hipótesis General La gestión administrativa tiene una relación positiva y directa con la comunicación organizacional en los colaboradores de la ciudad de Guayaquil, 2022.</p> <p>Hipótesis específicas El proceso administrativo como dimensión de la gestión administrativa tiene una relación positiva y directa con la comunicación organizacional en los colaboradores de la ciudad de Guayaquil, 2022</p> <p>La gestión de recursos humanos como dimensión de la gestión administrativa tiene una relación positiva y directa con la comunicación organizacional en los colaboradores de la ciudad de Guayaquil, 2022</p>	Variable: Gestión Administrativa		
			Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
			Proceso administrativo	<ul style="list-style-type: none"> Planeación Organización Dirección Control 	<p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p> <p>Escala: Ordinal</p> <p>Tipo: Likert</p> <p>Total desacuerdo 1 En desacuerdo 2 Lo desconozco 3 De acuerdo 4 Totalmente de acuerdo 5</p>
			Gestión de Recursos Humanos	<ul style="list-style-type: none"> Rotación de personal Clima Laboral Capacitación Motivación de personal 	
			Responsabilidad Social Empresarial	<ul style="list-style-type: none"> Acciones de Responsabilidad Social 	
			Competitividad empresarial	<ul style="list-style-type: none"> Competencia Tecnología. 	
			Variable: comunicación organizacional		
			Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
			Comunicación ascendente	<ul style="list-style-type: none"> Atención Confianza Retroalimentación 	<p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p> <p>Escala:</p>
			Comunicación descendente	<ul style="list-style-type: none"> Desempeño Información 	

<p>¿Cómo se relaciona la responsabilidad social empresarial como dimensión de la gestión administrativa con la comunicación organizacional en los colaboradores de la Policía de la ciudad de Guayaquil, 2022?</p> <p>¿Cómo se relaciona la competitividad empresarial como dimensión de la gestión administrativa con la comunicación organizacional en los colaboradores de la Policía de la ciudad de Guayaquil, 2022?</p>	<p>Identificar la relación entre la responsabilidad social empresarial como dimensión de la gestión administrativa con la comunicación organizacional en los colaboradores de la Policía de la ciudad de Guayaquil, 2022</p> <p>Identificar la relación entre la competitividad empresarial como dimensión de la gestión administrativa con la comunicación organizacional en los colaboradores de la Policía de la ciudad de Guayaquil, 2022.</p>	<p>La responsabilidad social empresarial como dimensión de la gestión administrativa tiene una relación positiva y directa con la comunicación organizacional en los colaboradores de la Policía de la ciudad de Guayaquil, 2022</p> <p>La competitividad empresarial como dimensión de la gestión administrativa tiene una relación positiva y directa con la comunicación organizacional en los colaboradores de la Policía de la ciudad de Guayaquil, 2022.</p>	<p>Comunicación horizontal</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Instrucciones • Clima • Lenguaje 	<p>Ordinal Tipo: Likert Total desacuerdo 1 En desacuerdo 2 Lo desconozco 3 De acuerdo 4 Totalmente de acuerdo 5</p>
---	--	--	--------------------------------	--	--

Anexo 2. Matriz de operacionalización de variables

Variables de estudio	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
Gestión administrativa	De acuerdo a Luis y García (2020) se considera la interacción de diferentes procesos que tienen lugar en una organización con características sistémicas, cuyas asociaciones están diseñadas para lograr objetivos cumpliendo las funciones clásicas de los procesos administrativos.	Se evalúa a través de una encuesta realizada por los autores Luis y García (2020) que cuenta con 4 dimensiones.	Proceso administrativo	<ul style="list-style-type: none"> • Planeación • Organización • Dirección • Control 	<p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p> <p>Escala: Ordinal</p> <p>Total desacuerdo 1 En desacuerdo 2 Lo desconozco 3 De acuerdo 4 Totalmente de acuerdo 5</p>
			Gestión de Recursos Humanos	<ul style="list-style-type: none"> • Rotación de personal • Clima Laboral • Capacitación • Motivación de personal 	
			Responsabilidad Social Empresarial	<ul style="list-style-type: none"> • Acciones de Responsabilidad Social 	
			Competitividad empresarial	<ul style="list-style-type: none"> • Competencia • Tecnología. 	
Comunicación Organizacional	Pazmay (2020) expresa que la comunicación posee un papel primordial ya que permite la conexión entre todas las áreas que posee una empresa y abre paso a la relación de trabajo entre ellas, pudiendo tener resultados significativos en ello que benefician a la organización.	Se evalúa a través de una encuesta realizada por Pazmay (2020) la cual posee 3 dimensiones.	Comunicación ascendente	<ul style="list-style-type: none"> • Atención • Confianza • Retroalimentación 	<p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p> <p>Escala: Ordinal</p> <p>Total desacuerdo 1 En desacuerdo 2 Lo desconozco 3 De acuerdo 4 Totalmente de acuerdo 5</p>
			Comunicación descendente	<ul style="list-style-type: none"> • Desempeño • Información • Instrucciones 	
			Comunicación horizontal	<ul style="list-style-type: none"> • Clima • Lenguaje 	

Anexo 3. Cálculo y determinación de la muestra

N = Total de la población = 1037 policías

$Z_{\alpha} = 95\% = 1.96$ al cuadrado

p = proporción de éxito = 0.5

q = Probabilidad de fracaso = 0,5

E = margen de error 5% = 0.05

$$n = \frac{Z_{\alpha/2}^2 * N * p * q}{E^2 * (N - 1) + Z_{\alpha/2}^2 * p * q}$$

$$n = \frac{1.96^2 * 1037 * 0.5 * 0.5}{0.05^2 * (1037 - 1) + 1.96^2 * 0.5 * 0.5}$$

$$n = 281$$

Anexo 4. Instrumento de gestión administrativa

CUESTIONARIO DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA

El presente instrumento tiene como objetivo la recolección de datos referente a sus consideraciones y postura en torno a las situaciones presentadas en cada pregunta que se expone, para ello debe tomar en cuenta las opciones de respuesta que se presentan:

- Total desacuerdo 1
- En desacuerdo 2
- Lo desconozco 3
- De acuerdo 4
- Totalmente de acuerdo 5

Sexo

Femenino	<input type="checkbox"/>
Masculino	<input type="checkbox"/>

Nivel de instrucción

Bachillerato completo	<input type="checkbox"/>
Tercer nivel	<input type="checkbox"/>
Cuarto nivel	<input type="checkbox"/>
Otro	_____

Ítems	1	2	3	4	5
Dimensión de Proceso administrativo					
1. Me siento identificado con la filosofía institucional (misión, visión, valores, objetivos y políticas)					
2. Realizo mis actividades laborales conforme a los manuales administrativos de la organización					
3. La comunicación en la organización es correcta					
4. Los jefes de las áreas realizan una adecuada supervisión.					
5. La delegación de funciones es clara					
6. Se trabaja conforme a los estándares de calidad establecidos					
7. Se me permite aportar mi opinión en aspectos relevantes de la empresa					
8. Aporto opiniones para la mejora de los productos que se ofertan					
9. La empresa me proporciona el material necesario para el desarrollo de mis funciones					
Dimensión de Gestión de Recursos Humanos					
10. El procedimiento de mi contratación fue el indicado					

11. Cuando ingresé se me dio la capacitación correspondiente al puesto a desempeñar					
12. El liderazgo del personal directivo es bueno					
13. Me siento motivado al realizar mis actividades laborales					
14. Considero que existe una alta rotación de empleados					
15. Considero que la rotación de los colaboradores se debe a la gestión administrativa					
16. Me gusta el ambiente de trabajo de esta empresa					
17. En los últimos meses he recibido capacitación					
18. ¿La capacitación ha sido conforme a sus actividades?					
19. Me gustan los estímulos adicionales a mi salario					
20. Me siento agotado por el trabajo que hago en esta empresa.					
21. El trabajo que realizo me produce estrés					
22. Al final de mi horario de trabajo, me siento agotado.					
23. Estoy satisfecho con el trabajo que realizo en la empresa					
24. Me gusta trabajar en esta empresa					
25. Esta empresa merece mi lealtad					
Dimensión de Responsabilidad Social Empresarial					
26. La empresa desarrolla actividades de responsabilidad social en apoyo a los colaboradores					
27. La empresa desarrolla actividades de responsabilidad social en beneficio de la sociedad					
28. La empresa desarrolla actividades de preservación del medio ambiente					
29. Participo con gusto en las actividades de preservación del medio ambiente					
30. Participo con gusto en las actividades recreativas que organiza la empresa					
Dimensión de Competitividad empresarial					
31. La empresa realiza acciones para hacer frente a la competencia					
32. La variedad de productos que ofrece la empresa es atractiva para los clientes					
33. La empresa me proporciona instrumentos tecnológicos para el desarrollo de mis actividades					
34. La utilización de herramientas tecnológicas facilita la realización de mi trabajo					

Gracias por su participación

Anexo 5. Matriz de datos del cuestionario de gestión administrativa

*MATRIZ DE DATOS.sav [ConjuntoDatos0] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
3	GEST1	Númérico	8	0	1. Me siento id...	{1, Total de...	Ninguna	8	Centro	Ordinal	Entrada
4	GEST2	Númérico	8	0	2. Realizo mis ...	{1, Total de...	Ninguna	8	Centro	Ordinal	Entrada
5	GEST3	Númérico	8	0	3. La comunica...	{1, Total de...	Ninguna	8	Centro	Ordinal	Entrada
6	GEST4	Númérico	8	0	4. Los jefes de ...	{1, Total de...	Ninguna	8	Centro	Ordinal	Entrada
7	GEST5	Númérico	8	0	5. La delegació...	{1, Total de...	Ninguna	8	Centro	Ordinal	Entrada
8	GEST6	Númérico	8	0	6. Se trabaja c...	{1, Total de...	Ninguna	8	Centro	Ordinal	Entrada
9	GEST7	Númérico	8	0	7. Se me permii...	{1, Total de...	Ninguna	8	Centro	Ordinal	Entrada
10	GEST8	Númérico	8	0	8. Aporto opinio...	{1, Total de...	Ninguna	8	Centro	Ordinal	Entrada
11	GEST9	Númérico	8	0	9. La empresa ...	{1, Total de...	Ninguna	8	Centro	Ordinal	Entrada
12	GEST10	Númérico	8	0	10. El procedim...	{1, Total de...	Ninguna	8	Centro	Ordinal	Entrada
13	GEST11	Númérico	8	0	11. Cuando ingr...	{1, Total de...	Ninguna	8	Centro	Ordinal	Entrada
14	GEST12	Númérico	8	0	12. El liderazgo...	{1, Total de...	Ninguna	8	Centro	Ordinal	Entrada
15	GEST13	Númérico	8	0	13. Me siento ...	{1, Total de...	Ninguna	8	Centro	Ordinal	Entrada
16	GEST14	Númérico	8	0	14. Considero q...	{1, Total de...	Ninguna	8	Centro	Ordinal	Entrada
17	GEST15	Númérico	8	0	15. Considero q...	{1, Total de...	Ninguna	8	Centro	Ordinal	Entrada
18	GEST16	Númérico	8	0	16. Me gusta el...	{1, Total de...	Ninguna	8	Centro	Ordinal	Entrada
19	GEST17	Númérico	8	0	17. En los últim...	{1, Total de...	Ninguna	8	Centro	Ordinal	Entrada
20	GEST18	Númérico	8	0	18. ¿La capacit...	{1, Total de...	Ninguna	8	Centro	Ordinal	Entrada
21	GEST19	Númérico	8	0	19. Me gustan l...	{1, Total de...	Ninguna	8	Centro	Ordinal	Entrada
22	GEST20	Númérico	8	0	20. Me siento a...	{1, Total de...	Ninguna	8	Centro	Ordinal	Entrada
23	GEST21	Númérico	8	0	21. El trabajo q...	{1, Total de...	Ninguna	8	Centro	Ordinal	Entrada
24	GEST22	Númérico	8	0	22. Al final de ...	{1, Total de...	Ninguna	8	Centro	Ordinal	Entrada
25	GEST23	Númérico	8	0	23. Estoy satisf...	{1, Total de...	Ninguna	8	Centro	Ordinal	Entrada
26	GEST24	Númérico	8	0	24. Me gusta tr...	{1, Total de...	Ninguna	8	Centro	Ordinal	Entrada

Vista de datos **Vista de variables**

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

Anexo 6. Instrumento de Comunicación organizacional

CUESTIONARIO DE COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL

El presente instrumento tiene como objetivo la recolección de datos referente a sus consideraciones y postura en torno a las situaciones presentadas en cada pregunta que se expone, para ello debe tomar en cuenta las opciones de respuesta que se presentan:

Total desacuerdo	1
En desacuerdo	2
Lo desconozco	3
De acuerdo	4
Totalmente de acuerdo	5

Sexo

Femenino	<input type="checkbox"/>
Masculino	<input type="checkbox"/>

Área en la que labora: _____

Nivel de instrucción

Bachillerato completo	<input type="checkbox"/>
Tercer nivel	<input type="checkbox"/>
Cuarto nivel	<input type="checkbox"/>
Otro	_____

Ítems	1	2	3	4	5
Dimensión de comunicación ascendente					
1.- ¿Se le brinda atención cuando va a comunicarse con su líder?					
2.- ¿Cree que los comentarios o sugerencias que le hace a sus superiores son tomados en cuenta?					
3.- ¿Sus superiores le hacen sentir la suficiente confianza y libertad para discutir problemas sobre el trabajo?					
4.- ¿Se les permite hacer retroalimentación (preguntar) acerca de la información que recibieron?					
5.- ¿Tiene confianza con su líder para poder hablar sobre problemas personales?					
Dimensión de comunicación descendente					
6.- ¿Recibe información de su líder sobre su desempeño?					
7.- ¿Recibe toda la información que necesita para poder realizar eficientemente su trabajo?					
8.- ¿Cree que su líder utiliza un lenguaje sencillo cuando se dirige a usted?					
9.- ¿Las instrucciones que recibe de su líder son claras?					

10.- ¿Su líder le da la información de manera oportuna?					
Dimensión de comunicación horizontal					
11.- ¿Existe un clima de confianza entre compañeros?					
12.- ¿Cree que hay integración y coordinación entre sus compañeros del mismo nivel para la solución de tareas y problemas?					
13.- ¿Cree que la comunicación entre sus compañeros del mismo nivel es de manera abierta?					
14.- ¿Cree que se oculta cierta información entre sus compañeros del mismo nivel?					
15.- ¿El lenguaje que se emplean sus compañeros del mismo nivel es claro?					

Gracias por su participación

Anexo 7. Matriz de datos del cuestionario de Comunicación organizacional

*MATRIZ DE DATOS.sav [ConjuntoDatos0] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
37	COMU1	Numérico	8	0	1.- ¿Se le brind...	{1, Total de...	Ninguna	8	Centro	Ordinal	Entrada
38	COMU2	Numérico	8	0	2.- ¿Cree que l...	{1, Total de...	Ninguna	8	Centro	Ordinal	Entrada
39	COMU3	Numérico	8	0	3.- ¿Sus superi...	{1, Total de...	Ninguna	8	Centro	Ordinal	Entrada
40	COMU4	Numérico	8	0	4.- ¿Se les per...	{1, Total de...	Ninguna	8	Centro	Ordinal	Entrada
41	COMU5	Numérico	8	0	5.- ¿Tiene confi...	{1, Total de...	Ninguna	8	Centro	Ordinal	Entrada
42	COMU6	Numérico	8	0	6.- ¿Recibe info...	{1, Total de...	Ninguna	8	Centro	Ordinal	Entrada
43	COMU7	Numérico	8	0	7.- ¿Recibe tod...	{1, Total de...	Ninguna	8	Centro	Ordinal	Entrada
44	COMU8	Numérico	8	0	8.- ¿Cree que s...	{1, Total de...	Ninguna	8	Centro	Ordinal	Entrada
45	COMU9	Numérico	8	0	9.- ¿Las instruc...	{1, Total de...	Ninguna	8	Centro	Ordinal	Entrada
46	COMU10	Numérico	8	0	10.- ¿Su líder l...	{1, Total de...	Ninguna	8	Centro	Ordinal	Entrada
47	COMU11	Numérico	8	0	11.- ¿Existe un...	{1, Total de...	Ninguna	8	Centro	Ordinal	Entrada
48	COMU12	Numérico	8	0	12.- ¿Cree que ...	{1, Total de...	Ninguna	8	Centro	Ordinal	Entrada
49	COMU13	Numérico	8	0	13.- ¿Cree que ...	{1, Total de...	Ninguna	8	Centro	Ordinal	Entrada
50	COMU14	Numérico	8	0	14.- ¿Cree que ...	{1, Total de...	Ninguna	8	Centro	Ordinal	Entrada
51	COMU15	Numérico	8	0	15.- ¿El lenguaj...	{1, Total de...	Ninguna	8	Centro	Ordinal	Entrada
52											
53											
54											
55											
56											
57											
58											
59											
60											

Vista de datos **Vista de variables**

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode: ON



Anexo 8. Batería de instrumentos aplicados

Gestión administrativa y comunicación organi Se han guardado todos los cambios en Drive [Enviar](#)

Preguntas **Respuestas 281** Configuración

281 respuestas

Se aceptan respuestas

[Resumen](#) [Pregunta](#) [Individual](#)

Sexo

281 respuestas [Copiar](#)

Sexo	Porcentaje
Masculino	75.8 %
Femenino	24.2 %

Gestión administrativa

1. Me siento identificado con la filosofía institucional (misión, visión, valores, objetivos y políticas) [Copiar](#)

281 respuestas

Respuesta	Porcentaje
Total desacuerdo	0 %
En desacuerdo	0 %
Lo desconozco	0 %
De acuerdo	60.9 %
Totalmente de acuerdo	39.1 %

2. Realizo mis actividades laborales conforme a los manuales administrativos de la organización [Copiar](#)

281 respuestas

Comunicación organizacional

1.- ¿Se le brinda atención cuando va a comunicarse con su líder? [Copiar](#)

281 respuestas

Respuesta	Porcentaje
Total desacuerdo	0 %
En desacuerdo	13.9 %
Lo desconozco	0 %
De acuerdo	64.1 %
Totalmente de acuerdo	14.6 %

2.- ¿Cree que los comentarios o sugerencias que le hace a sus superiores son tomados en cuenta? [Copiar](#)

281 respuestas

Respuesta	Porcentaje
Total desacuerdo	0 %
En desacuerdo	0 %
Lo desconozco	0 %
De acuerdo	38.1 %
Totalmente de acuerdo	0 %



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, ALARCON LLONTOP LUIS ROLANDO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, asesor de Tesis titulada: "Gestión Administrativa y Comunicación Organizacional en los colaboradores de la Policía de la ciudad de Guayaquil, 2022", cuyo autor es VARGAS RIVERA DIANA BOLIVIA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 16.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

PIURA, 05 de Agosto del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ALARCON LLONTOP LUIS ROLANDO DNI: 17543440 ORCID: 0000-0001-9912-1299	Firmado electrónicamente por: LRALARCONL el 13- 08-2022 10:04:13

Código documento Trilce: TRI - 0391709