



UNIVERSIDAD JOSÉ CARLOS MARIÁTEGUI

VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

**FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS
EMPRESARIALES Y PEDAGÓGICAS**

ESCUELA PROFESIONAL DE INGENIERÍA COMERCIAL

TESIS

**INFLUENCIA DE LA COMUNICACIÓN INTERNA EN EL CLIMA
LABORAL DEL PERSONAL DE LA EMPRESA RURACHKANI PERÚ
CONTRATISTAS & CONSULTORES SOCIEDAD ANÓNIMA CERRADA
- RUPECO S.A.C. DE LA CIUDAD DE CUSCO, 2021**

PRESENTADA POR

BACH. HUACÁN CÁRDENAS DANIEL JUNIOR

BACH. BEJAR RODRÍGUEZ EDVIN

ASESOR

MGR. JOSÉ MIGUEL DE LA PAZ RAMOS

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE INGENIERO
COMERCIAL**

MOQUEGUA - PERÚ

2022

ÍNDICE DE CONTENIDO

DEDICATORIA	III
AGRADECIMIENTO	IV
ÍNDICE DE CONTENIDO	V
ÍNDICE DE TABLAS Y GRÁFICOS.....	VII
RESUMEN	VIII
ABSTRACT.....	IX
INTRODUCCIÓN	X
CAPÍTULO I : EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	12
1.1. Descripción de la Realidad Problemática.	12
1.2. Definición del problema.....	15
1.2.1. Problema General.....	15
1.2.2. Problemas específicos:.....	15
1.3. Objetivos de la investigación	16
1.3.1. Objetivo General	16
1.3.2. Objetivos específicos:	16
1.4. Justificación y limitaciones de la investigación	16
1.5. Variables	18
1.6. Hipótesis de la investigación.....	19
1.6.1. Hipótesis general:.....	19
1.6.2. Hipótesis específica:	19
CAPÍTULO II : MARCO TEÓRICO	20
2.1. Antecedentes de la investigación.	20
2.2. Bases teóricas.....	23
2.3. Marco conceptual.....	29
CAPÍTULO III : MÉTODO.....	32
3.1. Tipo de investigación.....	32
3.2. Diseño de investigación.	32
3.3. Población y muestra.	33
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	33
3.5. Técnicas de procesamiento y análisis de datos	34
CAPÍTULO IV : PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS	35
4.1. Presentación de resultados por variable.	35

4.2.	Contrastación de hipótesis.	43
4.3.	Discusión de resultados.....	47
CAPÍTULO V : CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....		50
5.1.	Conclusiones. -.....	50
5.2.	Recomendaciones	51
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.		52
ANEXO		54

ÍNDICE DE TABLAS Y GRÁFICOS

TABLA 1: NIVELES DE LA VARIABLE COMUNICACIÓN INTERNA.	35
TABLA 2: NIVELES DE LA DIMENSIÓN ESTADO DE ÁNIMO.....	36
TABLA 3: NIVELES DE LA DIMENSIÓN TRABAJO EN EQUIPO.	37
TABLA 4: NIVELES DE LA DIMENSIÓN CUMPLIMIENTO DE OBJETIVOS.....	38
TABLA 5: NIVELES DE LA VARIABLE CLIMA LABORAL	39
TABLA 6: NIVELES DE LA DIMENSIÓN CONDICIONES LABORALES.....	40
TABLA 7: NIVELES DE LA DIMENSIÓN MOTIVACIÓN LABORAL.....	41
TABLA 8: NIVELES DE LA DIMENSIÓN RECONOCIMIENTO LABORAL.....	42
TABLA 9: CORRELACIÓN ENTRE LAS VARIABLES COMUNICACIÓN INTERNA Y EL CLIMA LABORAL..	43
TABLA 10: CORRELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN ESTADO DE ANIMO Y LA VARIABLE CLIMA LABORAL.....	44
TABLA 11: CORRELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN TRABAJO EN EQUIPO Y LA VARIABLE CLIMA LABORAL.....	45
TABLA 12: CORRELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN CUMPLIMIENTO DE OBJETIVOS Y LA VARIABLE CLIMA LABORAL.....	46
FIGURA 1. NIVELES DE LA VARIABLE COMUNICACIÓN INTERNA	35
FIGURA 2. NIVELES DE LA DIMENSIÓN ESTADO DE ÁNIMO.....	36
FIGURA 3. NIVELES DE LA DIMENSIÓN TRABAJO EN EQUIPO.	37
FIGURA 4. NIVELES DE LA DIMENSIÓN CUMPLIMIENTO DE OBJETIVOS.....	38
FIGURA 5. NIVELES DE LA VARIABLE CLIMA LABORAL.....	39
FIGURA 6. NIVELES DE LA DIMENSIÓN CONDICIONES LABORALES.....	40
FIGURA 7. NIVELES DE LA DIMENSIÓN MOTIVACIÓN LABORAL.....	41
FIGURA 8. NIVELES DE LA DIMENSIÓN RECONOCIMIENTO LABORAL.....	42

RESUMEN

El trabajo actual tenía como objeto encontrar alguna relación que se pudiese generar entre la comunicación interna y el clima laboral del personal de la empresa Rurachkani Perú Contratistas & Consultores Sociedad Anónima Cerrada RUPECO S.A.C. de la Región de Cusco, 2021. Para este trabajo de investigación se considero verificar las características propias de la investigación las cuales arrojaron que el tipo de investigación para el proyecto sería no experimental y al mismo tiempo correlacional. Mientras que para la obtención de información correspondiente al tema del proyecto se llevó a cabo la acción de realizar encuestas a los trabajadores de la empresa, las cuales fueron consideradas a 21 de ellos.

Así mismo algunas de las dimensiones tomadas en cuenta en el proyecto son tres: cumplimiento de objetivos, trabajo en equipo, estado de ánimo de la V1 y como dimensiones de la V2 se consideró: reconocimiento laboral, motivación laboral y condiciones laborales.

La hipótesis general propuesta en este estudio fue: La comunicación interna se relaciona con el clima laboral del personal de la empresa Rurachkani Perú Contratistas & Consultores Sociedad Anónima Cerrada RUPECO S.A.C. de la Región de Cusco, 2021, ahora bien luego de todo el proceso por el cual atravesó la información recopilada, esta arrojó los siguientes resultados los cuales tenemos en Rho de Spearman tuvo un valor de $r=0,481$, interpretando de la siguiente manera hay una relación en las variables del proyecto, es positiva y desde luego moderada.

Palabras claves: comunicación interna, estado de ánimo, objetivos, clima laboral, condición laboral, satisfacción laboral.

ABSTRACT

The current work aimed to find any relationship that could be generated between internal communication and the work environment of the staff of the company Rurachkani Perú Contratistas & Consultores Sociedad Anónima Cerrada RUPECO S.A.C. of the Region of Cusco, 2021. For this research work, it was considered to verify the characteristics of the research, which showed that the type of research for the project would be non-experimental and at the same time correlational. While in order to obtain information corresponding to the subject of the project, the action of conducting surveys of the company's workers was carried out, which 21 of them were considered.

Likewise, some of the dimensions taken into account in the project are three: achievement of objectives, teamwork, state of mind of V1 and as dimensions of V2 it was considered: job recognition, job motivation and working conditions.

The hypothesis study general in this proposed was: Internal communication is related to the work environment of the of the staff company Rurachkani Perú Contratistas & Consultores Sociedad Anónima Cerrada RUPECO S.A.C. of the Region of Cusco, 2021, now well after the entire process through which the information collected went through, it yielded the following results Spearman which we have $r = 0.481$, interpreting in the following way the existence of a relationship between the variables of the project is positive and certainly moderate.

Keywords: internal communication, state of mind, objectives, work environment, work condition, work satisfaction.

INTRODUCCIÓN

Para la esencia de una persona la comunicación es una pieza de gran importancia, ya que sus pensamientos, reflexiones e ideas son transmitidas por medio de la comunicación no verbal y verbal, porque el ser humano por naturaleza es intrínsecamente un ser social. Por ello se considera que la comunicación es un instrumento de suma importancia para el desarrollo de la vida de las personas, las mismas que necesitan relacionarse e interactuar con otros individuos. De igual manera, las empresas la utilizan a fin de comunicarse con sus diversos públicos objetivo.

En relación con eso, las compañías deben fomentar y gestionar una comunicación buena que promueva con sus stakeholders relaciones adecuadas, estableciendo lazos a largo y mediano plazo. Según Ritter (2008) asegura que mediante la comunicación los individuos consiguen la cooperación, coordinación y entendimiento que hace posible el desarrollo de las empresas (pág. 8). Por eso, las compañías deben proporcionar datos transparentes, claros y objetivos hacia dichos grupos de interés,

Asimismo, para toda organización la comunicación cumple una función clave a fin de conseguir sus metas propuestas. Se requiere destacar que cada una de ellas emplea comunicación externa e interna, de acuerdo a la clase de público de interés.

Otra característica primordial es que la empresa debe preocuparse por proporcionar las condiciones de trabajo óptimas a su personal, ello significa que el ambiente donde se desempeñan debe ser el más adecuado. Por lo tanto, el clima laboral (que compone elementos no tangibles y tangibles) es aquello que los trabajadores perciben, y como consecuencia, incidirá en la satisfacción laboral que estos disponen dentro de su centro de trabajo. Por lo cual, este factor tiene mucha importancia para que una organización sea exitosa, pues al contar con trabajadores comprometidos con su centro laboral, el desempeño y la calidad de trabajo mejora.

Debido a lo que se mencionó anteriormente, la presente investigación determinará el grado de relación de la comunicación interna con el clima laboral del personal de

la empresa RUPECO S.A.C. de la ciudad de Cusco y evaluar si la adecuada gestión de esta comunicación interna propicia a que haya un clima laboral ideal.

CAPÍTULO I : EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Descripción de la Realidad Problemática.

Señaris, L. (2016) da a conocer que es una pieza esencial en la organización, que impulsa en el personal a crecer y tener una responsabilidad más consciente de lo que son sus obligaciones, a fin de poder darle el beneficio correspondiente a la organización.

En referencia a los demás ámbitos del exterior no hay una disminución de lo esencial que es la comunicación , además que sin esta no se podría dar un adecuado acaparamiento del mercado en general, uno de las formas de ganancias que se logra es el que con ello se logra tener y fijar claramente las carencias de los sujetos que tienen responsabilidades con la empresa, logrando enfocarse en la jerarquía por tiempo de permanencia en la empresa quienes resultan primeros los sujetos, teniendo un debido enfoque de jerarquías se obtiene un alto grado de conciencia en el desarrollo de sus actividades por parte de los sujetos. A pesar de todo ello aún persiste el desconocimiento del mismo, en algunas de las empresas por lo que no le dan la importancia debida.

A lo largo del tiempo se ha logrado obtener conciencia de que, quienes laboran en una empresa son personas como todos y merecen tener un grado de humanidad, pero tal parece que a pesar de todo los esfuerzos aún hay quienes no están muy de acuerdo con este pensamiento, por lo que solo están interesados en ganar dinero, pasando por alto muchas cosas, pero esa actitud al final lo terminan pagando con lo que más anhelan conseguir, no poder

recoger ganancias, volviendo al ambiente laboral tenso y pesado, además de las otras cosas que estas producen en el carácter del sujeto como es el hecho de que un sujeto se torne más agresivo y conflictivo. Ya que todo al ser parte de un proceso y no cumplir con lo requerido no se llegan a los objetivos así por así.

María C., quien es la persona con la más alta responsabilidad de la Comunicación indica en la conferencia realizada por el (IME) del IESE nos dice:

Al no contar con la debida confianza interna no se permite el crecimiento y desenvolvimiento de la empresa en el mercado por que la falta de confianza en la organización provoca una serie de situaciones que dificultan su crecimiento, como es en los casos de los sujetos que tienen responsabilidades y además que tienen un talento en la actividad que realizan, pero gracias a la desconfianza que se produce, nadie puede explotar sus talentos en la organización para su beneficio común.

Mientras que, para Cortina, resulta que la parte emocional de los trabajadores es impulsada por solo una acción, de hacer y conseguir un alcance hacia el objetivo, esa satisfacción emocional es el factor que genera el cambio para crear una unión de uno solo con la organización, no se olvida que los sujetos que laboran son los que dan a conocer el lado humano y sincero hacia los clientes.

Para Alejandro F. quien viene hacer el presidente de la Asoc. Argentina de comunicación interna, menciona en base de su experiencia y conocimiento que la gran parte, más de la mitad de las cosas que ocasionan las dificultades en el logro hacia la meta de la empresa es la inexistencia de comunicación.

¿Pero por donde se origina esa gran falta? Se origina primero por el mando quien lo dirige, si las ordenes no son dadas de la manera más eficiente posible no se llegan a recepcionar como debe ser, es ahí donde ya

empiezan a empeorar las cosas, y si empeora cada vez más el ambiente se torna agresivo, para nada cómodo, como para elaborar actividades correctas. Un ambiente cómodo es idóneo para el personal, donde ellos puedan ser ellos mismos, mostrando lo mejor de su persona.

Se tiene el conocimiento que en todo el país los grupos de trabajos no funcionan como se debe, teniendo fallas, errores, que les ha costado el respaldo de los ciudadanos y tener una imagen pulcra por que los procesos como ellos los llevan se han empapado de deficiencia, generados a base de diversos factores, uno de ellos es la incomunicación proveniente de arriba del alto mando, los jefes.

El tomar en consideración las opiniones de quienes son parte de los grupos de trabajos también es un distintivo reconocimiento del valor que tienen en las empresas, escuchándolos atentamente se logra hacerlos sentir que son apreciados, comenta Miguel A. quien es asesor de la U. de ESAN:

Una empresa que no tenga el buen funcionamiento del intercambio de información, se verá a lo futuro con problemas serios, es así que en las empresas del país tienen dentro de ellos un problema que se da por la falta de atención de preparación de sus áreas y la división de responsabilidades en las mismas, como es el caso de las áreas de RR HH, aunque sea una área destinada para la interacción entre el personal y los jefes, no es una de las más apreciadas por el personal, justamente porque no se da la debida formación de intercambio de información para transmitirle al personal.

Son más cada vez los países, quienes integran este tipo de intercambio de información, porque han podido darse cuenta a base de data que efectivamente implementar esto en las empresas son de gran ayuda, para alcanzar el éxito, y los que todavía no lo están haciendo, se seguro más adelante lo harán porque son ellos quienes están estancándose, finalizo.

De la misma manera quien sería la directora de P. Comunicaciones internas Ursula F. comenta:

En el país existe según la data un 50% de fallos, y son originados principalmente, en cómo se transmite la información a comunicar, que lamentablemente es porque no es a tiempo, se cambian totalmente los contextos de las cosas, no se expresan como debe de ser, y todo ese embrollo repercute en lo más importante para las empresas, sus metas y objetivos.

1.2. Definición del problema.

1.2.1. Problema General.

¿De qué manera la comunicación interna se relaciona con el clima laboral del personal de la empresa Rurachkani Perú Contratistas & Consultores Sociedad Anónima Cerrada - RUPECO S.A.C. de la ciudad de Cusco, 2021?

1.2.2. Problemas específicos:

¿De qué manera el estado de ánimo se relaciona con el clima laboral del personal de la empresa Rurachkani Perú Contratistas & Consultores Sociedad Anónima Cerrada - RUPECO S.A.C. de la ciudad de Cusco, 2021?

¿De qué manera el trabajo en equipo se relaciona con el clima laboral del personal de la empresa Rurachkani Perú Contratistas & Consultores Sociedad Anónima Cerrada - RUPECO S.A.C. de la ciudad de Cusco, 2021?

¿De qué manera el cumplimiento de objetivos se relaciona con el clima laboral del personal de la empresa Rurachkani Perú Contratistas & Consultores Sociedad Anónima Cerrada - RUPECO S.A.C. de la ciudad de Cusco, 2021?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo General

Determinar el grado de relación de la comunicación interna con el clima laboral del personal de la empresa Rurachkani Perú Contratistas & Consultores Sociedad Anónima Cerrada - RUPECO S.A.C. de la ciudad de Cusco, 2021.

1.3.2. Objetivos específicos:

Determinar el grado de relación del estado de ánimo con el clima laboral del personal de la empresa Rurachkani Perú Contratistas & Consultores Sociedad Anónima Cerrada - RUPECO S.A.C. de la ciudad de Cusco, 2021

Determinar el grado de relación del trabajo en equipo con el clima laboral del personal de la empresa Rurachkani Perú Contratistas & Consultores Sociedad Anónima Cerrada - RUPECO S.A.C. de la ciudad de Cusco, 2021.

Determinar el grado de relación del cumplimiento de objetivos con el clima laboral del personal de la empresa Rurachkani Perú Contratistas & Consultores Sociedad Anónima Cerrada - RUPECO S.A.C. de la ciudad de Cusco, 2021

1.4. Justificación y limitaciones de la investigación

Con este estudio se quiere dar una limitación de la posible existencia de influencia entre las variables a estudiar cómo es de la comunicación interna y el clima laboral.

Justificación teórica

Para que lleven a cabo todo este trabajo necesitaron de la ayuda de dos autores quienes tenían conocimiento sobre el tema, de ellos se pudo ver claramente diferentes puntos de vista que no se veía y dos posiciones, con

ese aporte se permitió a la empresa contar con los instrumentos esencial que ayudarían a solucionar sea cual sea la dificultad que se les pudiese presentar, así mismo posterior a esto , todo el resultado será de gran ayuda interna para la empresa y para quienes quieran usar la información para su beneficio, además de seguir acaparando más espacios de estudios y acrecentar el conocimiento sobre ellos .

Justificación práctica

En el proceso de realización de este trabajo se harán una serie de preguntas, formas y maneras para extraer la información a estudiar, pudiendo así conocer las opiniones y conocimientos de los sujetos que laboran dentro de la empresa y cumplen además con sus obligaciones, al conocer la mente de los sujetos de estudios se puede crear un vínculo con la empresa, manejando, motivando sus emociones y formas de pensar, para cuando este creado el vínculo será mucho más sencillo que la empresa pueda implementar cualquier mecanismo de apoyo a la comunicación entre ambos, y así se da el comienzo a la nueva etapa que entrara la empresa y sus colaboradores, hacia el logro de metas propuestos.

Justificación metodológica

Todo el trabajo realizado aportara no solo para la empresa de estudio si no para las demás que recién están comenzando en el mercado y para aquellas que la necesiten, con la finalidad de poder prevenir algunos desafortunados momentos de complicación que suceden en las organizaciones permitiendo el respaldo de la integridad para todos en esas situaciones difíciles.

1.5. Variables

VARIABLES	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	TECNICAS E INSTRUMENTOS	ITEMS
Variable 1: Comunicación interna	Para el logro de metas esto se produce como la manera que el personal puede transmitir información (Señaris, L. 2016, p.34)	Para la V1 se efectuó medir mediante preguntas y respuestas, en una cantidad de 10 en total. Considerando desde luego las dimensiones que se encuentran dentro de la V1.	1. Estado de animo	1.1. Circunstancias personales	Encuestas: Cuestionario	1,2
				1.2. Circunstancias laborales		3,4
			2. Trabajo en equipo	2.1. Metas en el trabajo		5
				2.2. Conocimientos		6
			3. Cumplimiento de objetivos	3.1. Apoyo en el trabajo		7,8
				3.2. Compromiso en el trabajo		9,10
Variable 2: Clima laboral	comentan que son las características que definen el concepto interno de una empresa, la cual puede tener diversas acciones, y como consecuencia de ello se puede llegar a obtener beneficios para los trabajadores de la empresa, tales como un reconocimiento (Forehand y Gilmer citado por Felipe, U. 2015 p.40)	Para la V2 se toma la acción de medir a través de preguntas, al igual que la V1 en total 10 nuevamente tomando en consideración las diferentes dimensiones que en esta V2 se encuentran.	1. Condiciones laborales	1.1. Ambiente laboral	Encuestas: Cuestionario	1,2
				1.2. satisfacción de instalaciones		3,4
			2. Motivación laboral	2.1. Desarrollo personal		5
				2.2. satisfacción remunerativa		6
			3. Reconocimiento laboral	3.1. Incentivos		7,8
				3.2. Desempeño laboral		9,10

1.6. Hipótesis de la investigación.

1.6.1. Hipótesis general:

La comunicación interna se relaciona con el clima laboral del personal de la empresa Rurachkani Perú Contratistas & Consultores Sociedad Anónima Cerrada - RUPECO S.A.C. de la ciudad de Cusco, 2021.

1.6.2. Hipótesis específica:

1. El estado de ánimo se relaciona con el clima laboral del personal de la empresa Rurachkani Perú Contratistas & Consultores Sociedad Anónima Cerrada - RUPECO S.A.C. de la ciudad de Cusco, 2021
2. El trabajo en equipo se relaciona con el clima laboral del personal de la empresa Rurachkani Perú Contratistas & Consultores Sociedad Anónima Cerrada - RUPECO S.A.C. de la ciudad de Cusco, 2021.
3. El cumplimiento de objetivos se relaciona con el clima laboral del personal de la empresa Rurachkani Perú Contratistas & Consultores Sociedad Anónima Cerrada - RUPECO S.A.C. de la ciudad de Cusco, 2021

CAPÍTULO II : MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación.

Posterior al realizar una infalible búsqueda de la información relacionada con el tema del proyecto se logró encontrar estudios, libros las que claramente se vinculan al tema y son :

En el ámbito internacional:

Balarezo (2014) llevo a cabo el proyecto denominada la comunicación organizacional interna y su incidencia en el desarrollo organizacional de la empresa San Miguel Drive, la tesis tuvo como objetivo investigar sobre la relación de efecto de la comunicación con el deficiente desarrollo organizacional.

El diseño de la elaboración de la tesis es no experimental correlacional descriptivo explicativo, con una muestra de 40 personas en base a 12 ítems se obtuvieron los siguientes resultados de con una correlación de 0.790 y 0.000 de significancia.

Al obtener un resultado, con ese nivel de correlación, la empresa se ve afectada en mayor medida en la productividad, para poder solucionar o minimizar los efectos de la influencia, una forma de amenizar seria que se diera más y mejor comunicación entre todos los involucrados con las obligaciones de la empresa.

Aparicio (2017) en su tesis “Comunicación Interna y Satisfacción Laboral en el personal del hospital Corazón de Jesús ciudad de El Alto”. El objetivo de la tesis plantea es ver la relación que se produce entre la comunicación y la satisfacción del personal del Hospital. Para la elaboración y culminación de la investigación se tomó en consideración los métodos de encuestas en los cuales los sujetos de investigación fueron 112, quienes tenían responsabilidades con el hospital, además de ser un estudio analítico de corte transversal.

Los resultados arrojados en la investigación confirmaron la hipótesis nula con un nivel de comunicación de 45.7% eficiente y deficiente un 56.2%, además de la satisfacción de 11.6% insatisfecho y 29.36% muy satisfactorio

Concluye el estudio con las siguientes respuestas ($X^2 = 0,12$), y Chi2 ($X^2 = 0.12$), por consiguiente, la hipótesis nula, fue la aceptada en el cual se afirma que no existe influencia alguna de parte de la comunicación

Contreras H. (2012), presento su estudio: “Estudio y Estrategia de Comunicación Interna para una empresa de confección textil: El caso de Textiles El Carmen”, cuyo propósito fue diseñar una proposición de estrategia de CI que facilite incentivar a dicha organización, a fin de conseguir sostener un medio positivo para la consecución de metas. El estudio efectuado tuvo resultados que fueron descritos de manera cuantitativa. Por lo cual, se empleó una encuesta adecuada a la organización. esta se aplicó para hacer la medición del nivel de satisfacción de los compradores acerca del servicio que ofrece la compañía.

Se llego a concluir que, en la organización textil, resalta una comunicación formal de clase ascendente entre el jefe y trabajador, puesto que el directivo da respuesta a las dudas de manera favorable, ello hace que permita la interacción y el mejor desempeño de los colaboradores. Aunque un aspecto desfavorable que se hallo es que casi todo el personal recibe información basándose en rumores, ocasionados por la desinformación. Lo cual coadyuva la existencia de problemas entre las diferentes áreas.

En el ámbito nacional:

Valle. (2016) tesis titulada “Auditoría de la Comunicación Interna y el clima organizacional en una empresa industrial de Lima”; para alcanzar sus metas tuvo que realizar esta tesis con el objetivo de la relación que se genera entre el resultado de la auditoria, comunicación interna y el clima laboral en la empresa.

Después de obtener toda la información basada en el método de encuestas estas, el resultado fue de una correlación de $r = 0,680$; Sig. = 0,000, la interpretación del resultado es la siguiente:

La correlación entre las variables es afirmativa, es justo por eso que si se tiene una muy buena comunicación en la empresa todo se mejoraría, desde cómo se transmite la información hasta la prosperidad en la empresa.

Carrasco. (2017). “La relación de la C. I. y la Identidad en los trabajadores del Hospital de Emergencias José Casimiro Ulloa- Miraflores - 2017”.

En esta tesis se tiene como objetivo ver la relación entre la comunicación interna y la identidad corporativa en quienes laboran dentro del hospital, para lo cual se vieron en la necesidad de efectuar 236 encuestas, y para poder corroborar si la hipótesis plantea es la correcta se optó por realizarlo mediante el análisis estadístico del Chi 2 con la que se pudo ver la relación entre ambas.

El valor de sig = $0,000 < = 0,05$, con un valor de 95% de confianza y 0,05 de error. Obteniendo lo sigte. $X^2c=134,048$ y $X^{2t} = 9.4877$, resultado que indica la existencia de la relación entre las variables.

Caballero. (2016). “Gestión institucional y comunicación interna en departamento de adulto y gerente del Hospital 2016”. La investigación tuvo como propósito ver la relación entre gestión institucional y comunicación interna entre los trabajadores y el Gerente.

La población que se considero es 51 empleados del hospital, con la recolección de datos encuestas con el análisis de Rho de Spearman, obteniendo una correlación elevada de $r= 0.928$, con una $p=0.000$ ($p < .01$), de esta manera se rechaza H_0 y se acepta la H_1 , en tanto se reconfirma la existencia de relación entre las variables ya mencionadas con anterioridad.

2.2. Bases teóricas

Variable 1: Comunicación interna

Definición

Señaris L. (2016), indica que es un elemento de suma importancia para el desarrollo de quienes son pertenecientes a la organización, dándole un funcionamiento más efectivo a las actividades del personal, por último, permite ser quien genera una respuesta aceptable de los clientes, p.34

Señaris, L. 2016, menciona que parte del resultado de las acciones de los trabajadores son gracias a esta variable, además no impide que la empresa pueda llegar a las metas planteadas (p.36).

Morales, F. 2015p.28 señala que esta variable es una acción diseñada para transmitir información, que empieza del empleador al empleado hasta llegar a todos los integrantes de la empresa.

Según Robbins & Judge (2009) Se le conoce como la comprensión y transferencia de significados. En caso no se hayan dado a conocer las ideas o información, no se llevó a cabo la comunicación. Se dice que un escritor que nadie lee o un orador que nadie escucha, no se comunica. Lo primordial que involucra la comunicación es la comprensión de su concepto. Se debe considerar que para que consiga éxito la comunicación, es necesario entender e impartir su significado.

Para Kreps (1990). Se trata de un paradigma compuesto por anuncios compartidos en medio de los integrantes de una empresa; consiste en la intercomunicación que se da en las diferentes empresas y entre integrantes de estas. Esta interacción debe ser eficaz, estimulante, motivante y fluida.

Es necesario que obedezca a una identidad y una cultura. Encaminada a la calidad en función de los clientes.

De acuerdo con Andrade (1991). Comprende una agrupación de acciones realizadas por alguna empresa para el sostenimiento y creación de relaciones optimas entre sus integrantes, por medio de la utilización de los diversos medios de comunicación, que los mantienen motivados, integrados e informados, a fin de cooperar con su desempeño direccionado a la consecución de las metas empresariales.

Teoría de las relaciones humanas

Dicha teoría menciona es quien nace de una investigación, originado en una fábrica de la empresa western electric company, y para mayor amplitud del conocimiento se llegaron a dividir en 7 proposiciones.

1. Como se sabe la sociedad es el centro de todo desarrollo, es así que la cantidad y calidad de producción de los productos son su resultado; en consideración de como un empleado genera su avance no se da el reconocimiento a sus aptitudes si no a las consideraciones ideológicas del resto de participantes, entonces si un grupo no se reconoce como 1 solo cuerpo de trabajo y sobresale, o se dispersan en partes y terminan sin ningún beneficio.
2. La personalidad y como se lleva a cabo, en la interacción con los demás: dicha conducta de cada empleado tiene una razón de ser y es por el grupo, en este caso cada uno deberá siempre contar con el apoyo incondicional de los demás participantes de la empresa para desarrollar sus actividades.
3. Los agradecimientos y los castigos: toda acción y decisión que se tome siempre será revisada, para dar agradecimiento o para dar castigado, todo es regido por las normas, leyes en que se basa la creación de la Sociedad, con el objetivo de dar a conocer al empleado que sus acciones y decisiones siempre estarán siendo tomadas en cuenta.

4. Grupos que no son formales: cada empresa estipula lo que está permitido o no, y el límite de ello ya sean la forma de comportamiento, como se le retribuirá su contribución o su convicción, esto está en claro en la mente del empleado con la finalidad de que él sepa la realidad de su entorno y se desarrolle en ese ambiente.
5. Interacciones humanas: los individuos tienen consigo la diferenciación de sus personalidades y actitudes frente a distintos momentos, pero cuando todos se integra y se da el comienzo a las interacciones de opiniones, etc , los humanos tienden en muchas ocasiones a copiar ciertos comportamientos, repercutiendo en la sociedad general de la empresa.
6. La importancia de contenido de cargo: si un empleado se abrume con todas sus responsabilidades y lo intenta realizar en un determinado momento, lo único que obtendrá será el rechazo de su organismo a sus responsabilidades, perjudicando a todos, es justamente es que suelen hacerse divisiones de las actividades para responder a sus obligaciones eficazmente.
7. Relieve de la parte emocional: (Chiavenato, I.2014, p.79 y p.80) indica que esta parte es singular por lo que se merece un trato especial, ya que depende de las circunstancias se darán diversos comportamientos y formas de respuesta del personal.

Variable 2: Clima laboral

Definición

Forma parte del conjunto de la observación que realiza el personal de la empresa a fin de analizarla y conseguir un pensamiento de ella para luego saber el trabajador que podría pertenecer a ella por largo tiempo o no. (Forehand y Gilmer citado por Felipe, U. 2015 p.40)

(Campbell, Dunnette, Lawler y Weick citado por Felipe, U. 2015 p.40) menciona que las cosas que tiene la empresa y que da a conocer a los empleados son las que definen el concepto y aceptación de ella al empleado, además de que con ello busca tener un ambiente propicio.

(Chiavenato, I. 2015, p.55) menciona que las particularidades internas de una empresa solo pueden ser vistas por los sujetos que laboran en ella, además de que estas llegan a infundir a los sujetos.

Según Anzola (1993), “consiste en las interpretaciones y percepciones permanentes relativamente que la personas poseen con referencia a su empresa, lo cual influye en el comportamiento del personal, haciendo diferencia entre las organizaciones”

Para Cabrera (1996) indica que se trata de “la percepción compartida por los integrantes de una determinada compañía en relación a su labor, el ambiente en el cual interactúa y las diferentes regulaciones de manera formal que repercute dicha labor”. Asimismo, se define como “el grupo de cualidades que detallan a una empresa y que las hace diferentes de las demás, son perdurables relativamente con el paso del tiempo y afectan en la conducta de los individuos en la compañía”, en otros términos, que en muchos departamentos se originan distintos micro climas, que el no ser medidos a tiempo podría repercutir en la empresa ocasionando inconvenientes.

Teoría de los dos factores de Herzberg

En la situación de las teorías, según ellas puede demostrarse el efecto de placer o no en el ámbito laboral de los sujetos pertenecientes a ello, estas dos están en 2 partes, las siguientes:

1. Se tiene al factor higiénicos: nos da a conocer todo aquello referente al personal vinculado con la empresa, además de las ganancias monetarias y los beneficios generados por responder efectivamente a sus obligaciones.

Cuando un trabajador este incomodo no puede responder de manera efectiva las responsabilidades que tiene pendiente con la empresa, además este factor es en donde se plasma la forma de trabajar y todo es revelado en el ambiente de la empresa.

Existen algunos elementos que provocan un malestar en el personal, estas son algunos de ellos:

- Un trabajo bien realizado, y la satisfacción de estar bien.
- La conexión con los otros personales encargados de las órdenes.
- La cantidad monetaria equivalente a la realización de una obligación en acción.
- Manifestación corporal de comodidad laboral.
- Interrelación entre colegas de actividades

Lo provocado por el cansancio va más allá que un simple disgusto, se llega a convertir en la gran mayoría de casos en un ambiente hostil, tenso, todo menos en uno que pueda hacer que el sujeto llegue a cumplir con sus obligaciones.

2. En este caso se tiene los Factores Motivación activa: todo esto se da en el enfoque giratorio de una empresa, cuando empieza a desarrollar toda aquella actividad que con lleve a poder complacer al cliente interno, al mismo tiempo genera un avance en como el trabajador rinde con sus obligaciones.

Un trabajador solo puede crecer siempre en cuando tenga como hacerlo, en este caso un empleado crece cuando es motivado de la manera más adecuada, todo esto permite que la empresa tenga un crecimiento en todos sus aspectos, se tienen los siguientes elementos motivacionales.

- Gestionar diversas responsabilidades

- Tener la disposición libre de poder dar a conocer todo aquello que está pensando.
- Ascenso de cargo
- Crecer en el cargo presente

Que el trabajador tenga en mente la importancia de crecer junto con la empresa es esencial, tener las actividades correspondientes a las habilidades de cada uno beneficia mucho hacia el progreso de los dos.

Según (Herzberg. citado por Chiavenato, I. 2011 p.45 y 46), menciona que el crecimiento de un empleado dependerá de cómo sea manejado por la empresa en el aspecto de la motivación, permitiendo que todo esto sea aprovechada por el empleado y termine beneficiando a ambos, en un periodo a largo plazo.

Características del clima laboral

Son quienes permiten a la organización contar con las condiciones adecuadas para ellos poder responder eficientemente a las responsabilidades que se les sean asignadas, por ende, esto a su vez es lo que da una reputación.

Carmen (2003. P. 70-71), indica ciertas características

- El clima es monótono.
- Da el cambio a la empresa.
- Todos los participantes de una empresa dan a conocer sus características dentro de ella.
- Gana comportamientos con repercusiones
- Controla a los participantes de una empresa de las 2 formas – o +

Del Carmen, indica que esto es adaptable a la forma de ser de cada participante, esto no tiene nada que ver con el cargo u obligaciones de los sujetos, además induce positivamente y/o negativamente en los sujetos.

2.3. Marco conceptual

Comunicación interna: Señaris (2016), menciona que es una forma en la que el equipo de la empresa realiza sus actividades transmitiendo la información de tal manera que sea efectiva y transparente (p.34)

Estado de ánimo: Señaris (2016) indica que según sean las situaciones por las que el personal tenga que pasar estos responderán de manera diferentes (p.38)

Circunstancias personales: Vallejo (2011) menciona que se considera a todas aquellas condiciones influyentes en la vida de una persona, (p.178)

Circunstancias laborales: Vallejo (2011) comenta que son las condiciones que se generan dentro de la empresa (p.179)

Trabajo en equipo: Señaris (2016) indica que la unión de personas que comparten mismo fin, (p.40).

Espíritu argumentativo: Gómez, Pierre y Alzate (2010) menciona que se origina en el camino a llegar a una meta que sería hacer que los demás piensen como uno (p.71).

Metas en el trabajo: Bryan Tracy (citado por Astudillo, M. 2012, p.121) menciona que es la denominación de los pensamientos anhelados a realizar en un futuro (p.41)

Conocimientos: Muñoz y Riverola (citado por Señaris, L. 2016) comentan que es la formación de toda aquella información que se ha conocido (p.41).

Cumplimiento de objetivos: Señaris (2016) indican que son todas las acciones realizables por todos los miembros que desean llegar a una meta (p.42).

Apoyo en el trabajo: Robbins y Coulter (2014) mencionan que es el conjunto de acciones que se llevan a cabo para lograr cumplir con los objetivos, (p.117).

Compromiso en el trabajo: Vallejo (2011) indica que es la voluntad de un sujeto al realizar las actividades en cumplimiento a sus obligaciones, (p.173).

Clima laboral: Forehand y Gilmer (citado por Felipe, U. 2015) comentan que son las características que definen el concepto interno de una empresa, la cual puede tener diversas acciones, y como consecuencia de ello se puede llegar a obtener beneficios para los trabajadores de la empresa, tales como un reconocimiento (p.40)

Condiciones laborales: Forehand y Gilmer (citado por Felipe U. 2015) indican que son todas aquellas acciones que se realizaron con anticipación para poder brindarle a los trabajadores un lugar apropiado con la finalidad de que ellos se puedan desenvolverse cómodamente en sus responsabilidades, (p. 99).

Ambiente laboral: Acevedo (2013) menciona que es todo aquello externo que se encuentra en alrededor del personal de la empresa, (p.5).

Satisfacción de instalaciones: Uribe (2015) indica que es la postura que maneja el trabajador en el momento del entorno, (p.149).

Motivación laboral: Forehand y Gilmer (citado por Felipe U. 2015) comentan que son las acciones planteadas por la organización con la finalidad de que los trabajadores se puedan sentir apreciados y valorados dentro de la empresa, (p. 49)

Desarrollo personal: Cano, A. (citado por Felipe U. 2015) indica que es el resultado de las decisiones tomadas por el personal a fin de tener un crecimiento en su centro donde labora, (p. 97).

Satisfacción remunerativa: Vallejo (2011) comenta que se llega a ese punto cuando el personal logra cumplir de manera efectiva con sus responsabilidades, (p.175).

Reconocimiento laboral: Forehand y Gilmer (citado por Felipe U. 2015) indica que son las medidas que toma la empresa a fin de poder hacerle llegar al trabajador su agradecimiento por la manera en que se desarrolló, cuyo comportamiento que generó beneficio a la empresa, (p.49).

Incentivos: Robbins y Coulter (2014) comenta que son acciones que corresponden a una persona cuando se le quiere devolver el esfuerzo empleado, (p.121)

Desempeño laboral: Robbins y Coulter (2014) indica que son aquellos comportamientos que se relacionan al querer cumplir con metas, (p.119)

CAPÍTULO III : MÉTODO

3.1. Tipo de investigación.

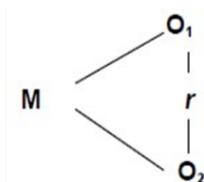
Hernández, Baptista y Fernández (2010), comentan que las reacciones de las variables, en relación a las causas y efectos sea cual sea al análisis que se sometan las variables. La investigación, se conoce como explicativas por cómo se describe a las variables. Además, es un estudio correlacional.

3.2. Diseño de investigación.

No-experimentar transversal, según Sampieri, R. (2014) menciona que el diseño no experimental es realiza sin alterar a la variable, solo analizando su entorno para estudiarlo, (p.152).

Sampieri, R. (2014), menciona que el diseño transversal, se da en el momento del recojo de información, en un periodo determinado, para la descripción de las variables y un examen de incidencia, (p.155).

Por lo tanto, este diseño se ve representado en el siguiente grafico:



Donde:

M: muestra de estudio

O1: variable: Comunicación interna

r: relación entre ambas variables.

O2: variable: clima laboral

3.3. Población y muestra.

Población

Hernández, Fernández y Baptista (2014), comentan que es un conjunto en el que se generan diversas características, que sirven para corroborar la hipótesis de un trabajo de investigación (p. 175).

La población está conformada por 21 empleados de la empresa Rurachkani Perú Contratistas & Consultores Sociedad Anónima Cerrada S.A.C.

Muestra

El total es 21, por eso en nuestra muestra se utiliza a toda esta población, siendo censal.

López (1999) menciona que se les considera a todas las personas que conforman al grupo de estudio (p. 123).

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

Técnica

La encuesta es una técnica que genera confianza en el cual los resultados son objetivos aplicando se en los estudios que describen, (Tamayo y Tamayo, 2008, p. 24).

Instrumento

En esta oportunidad se llevará a cabo con un cuestionario donde se recoge toda la data posible, con propósito de sacarle el mayor provecho posible a la data recogida (Tamayo y Tamayo, 2008, p. 124).

3.5. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Posterior al acogimiento de la información obtenida de la fuente de los trabajadores, se dio acción al siguiente paso el cual tenía como objeto mostrar los resultados en diferentes tablas y con diversas fórmulas como el RHO de SPEARMAN, todo para que se diera una mejor interpretación y a su vez obtener un resultado confiable. Para que esto fuera posible todo se llevó a cabo en un programa estadístico conocido como SPSS

CAPÍTULO IV : PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS

4.1. Presentación de resultados por variable.

Tabla 1: Niveles de la variable Comunicación interna.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
MEDIO	8	38,1
ADECUADA	13	61,9
Total	21	100,0

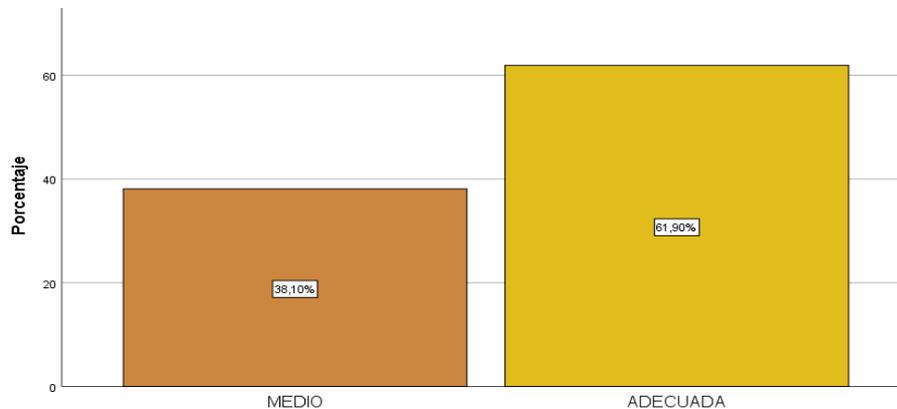


Figura 1. Niveles de la variable Comunicación interna

Interpretación:

Se aprecia claramente según lo que se muestra en la tabla 01, la V1 tiene un nivel adecuado de 61% dando por entendido que la comunicación interna es la que hace referencia al cliente interno al colaborador se encuentra bien trabajado e interiorizado motivando al recurso humano reteniendo así a los mejores.

Tabla 2: Niveles de la dimensión estado de ánimo.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
MEDIO	10	47,6
ADECUADA	11	52,4
Total	21	100,0

Fuente: Información sujeta en el campo sobre la empresa.

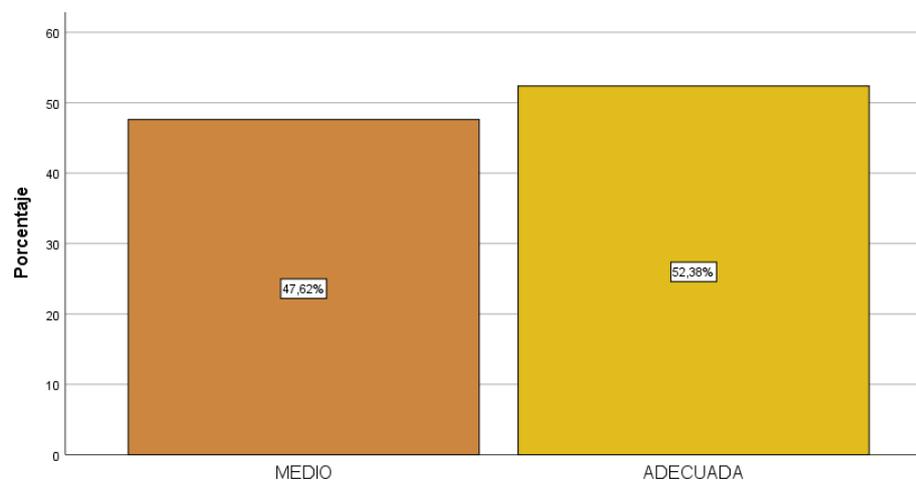


Figura 2. Niveles de la dimensión estado de ánimo.

Interpretación:

Se logra observar visiblemente en la tabla 02, con un 52% un nivel adecuado en el estado de ánimo de los encuestados como parte de la comunicación interna tiene un papel relevante pues fortalece e incrementa la confianza y el estado de ánimo de los colaboradores, logrando así un mayor compromiso con la empresa.

Tabla 3: Niveles de la dimensión trabajo en equipo.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
MEDIO	06	28,6
ADECUADA	15	71,4
Total	21	100,0

Fuente: Información obtenida en el campo sobre la empresa.

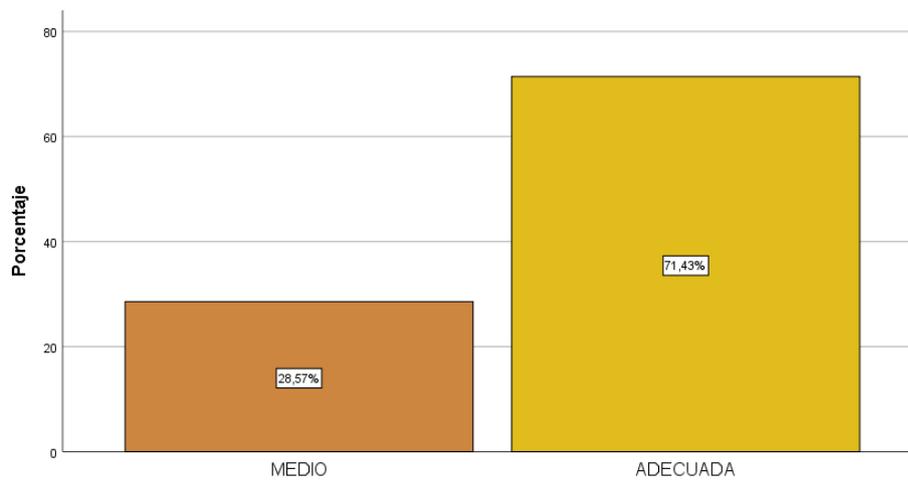


Figura 3. Niveles de la dimensión trabajo en equipo.

Interpretación:

En la figura 03 se figura con un 71% un adecuado ejercicio de trabajo en equipo al menos así lo demuestran las respuestas de los trabajadores, el cual es de importancia para el logro de objetivos, dado que las empresas cuentan con la colaboración de grupos humanos los mismos que deben realizar trabajo en equipo para fortalecer el compañerismo, logrando un capital humano eficiente.

Tabla 4: Niveles de la dimensión cumplimiento de objetivos.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
MEDIO	11	52,4
ADECUADA	10	47,6
Total	21	100,0

Fuente: Información obtenida en el campo sobre la empresa.

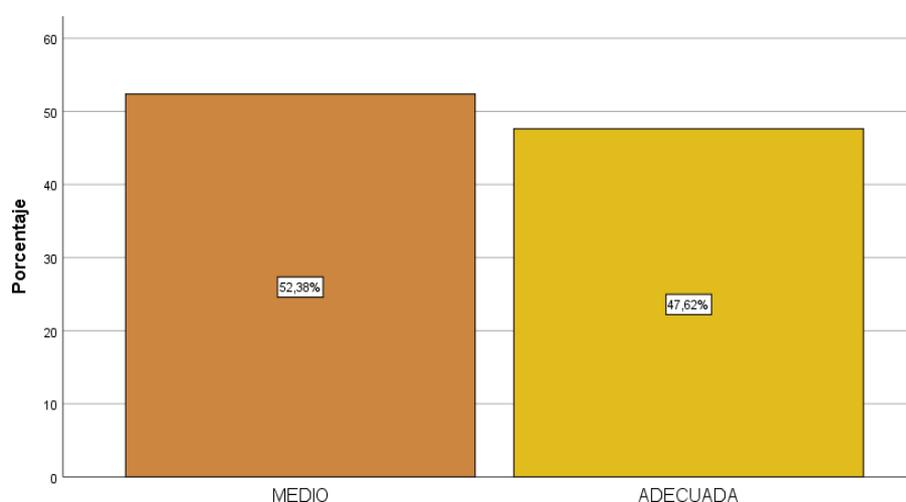


Figura 4. Niveles de la dimensión cumplimiento de objetivos.

Interpretación:

Podemos apreciar como en la tabla de la parte superior , siendo que la dimensión cumplimiento de objetivos tiene un 52% en el nivel medio lo que demuestra que todavía se deben realizar Varios ajustes para lograr el cumplimiento de lo trazado es preciso señalar qué los colaboradores se deben encontrar comprometidos y enfocados en el cumplimiento de los objetivos está poniendo en práctica la comunicación interna para transformar y resolver los inconvenientes.

Tabla 5: Niveles de la variable Clima laboral

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
REGULAR	6	28,6
BUENO	15	71,4
Total	21	100,0

Fuente: Información obtenida en el campo sobre la empresa.

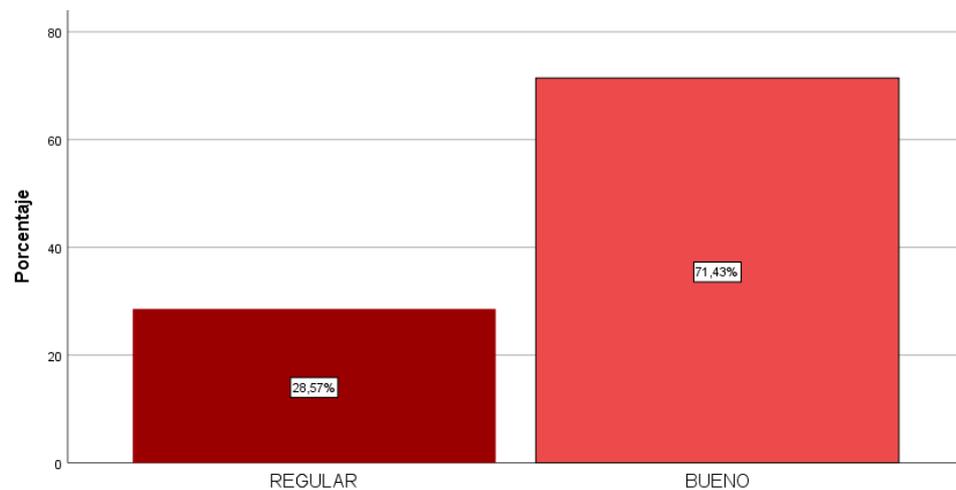


Figura 5. Niveles de la variable clima laboral

Interpretación:

Se ve claramente en la tabla fijada en la parte superior del texto, que la variable clima laboral se halla en un nivel bueno con 71% lo que da a conocer que el ambiente donde desarrollan sus actividades los colaboradores es adecuado, lo cual favorece en el desarrollo del trabajo. Por consiguiente, es un factor esencial para lograr sus objetivos trazados.

Tabla 6: Niveles de la dimensión condiciones laborales

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
REGULAR	09	42,9
BUENO	12	57,1
Total	21	100,0

Fuente: Información obtenida en el campo sobre la empresa.

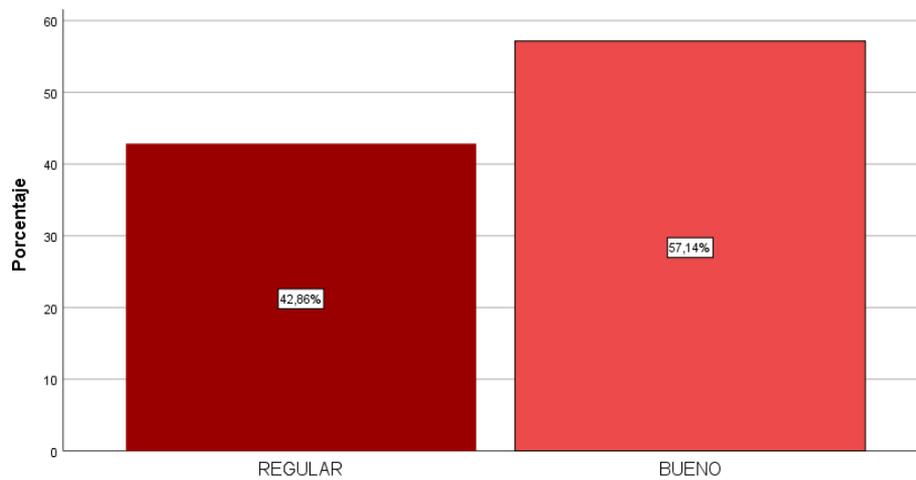


Figura 6. Niveles de la dimensión condiciones laborales

Interpretación:

Podemos apreciar en la figura 06, que la dimensión condiciones laborales se ubican con un nivel bueno de 57% según los encuestados lo que evidencia que la empresa cuenta con las condiciones adecuadas para que sus trabajadores puedan responder eficientemente a sus responsabilidades que se les sean asignadas.

Tabla 7: Niveles de la dimensión motivación laboral.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
MALO	01	4,8
REGULAR	18	85,7
BUENO	2	9,5
Total	21	100,0

Fuente: Información obtenida en el campo sobre la empresa.

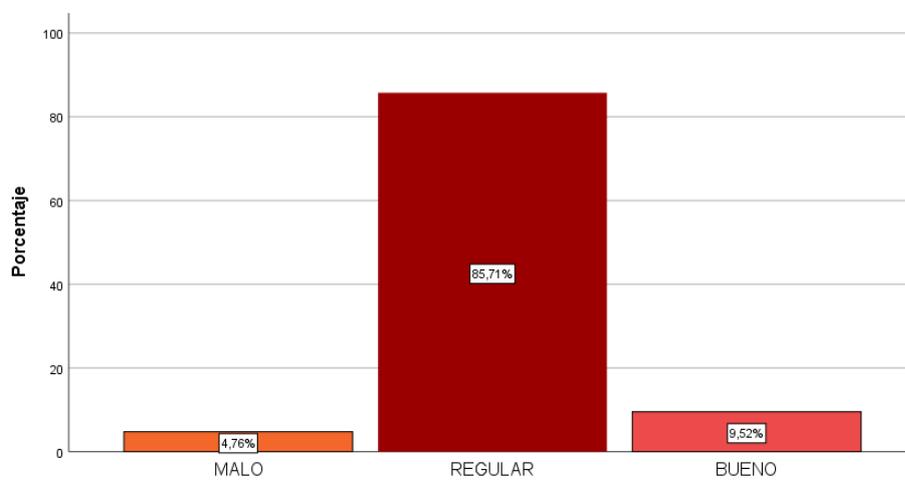


Figura 7. Niveles de la dimensión motivación laboral.

Interpretación:

Podemos apreciar en la figura 07, la motivación laboral obtiene un 85% según la información obtenida por fuente de los empleados siendo este porcentaje regular, entendiéndose que la empresa aún tiene trabajo por realizar en este aspecto, mejorando de manera general el intercambio de actitudes en el trabajo a su vez se esté equilibrado.

Tabla 8: Niveles de la dimensión reconocimiento laboral

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
REGULAR	09	42,9
BUENO	12	57,1
Total	21	100,0

Fuente: Información obtenida en el campo sobre la empresa.

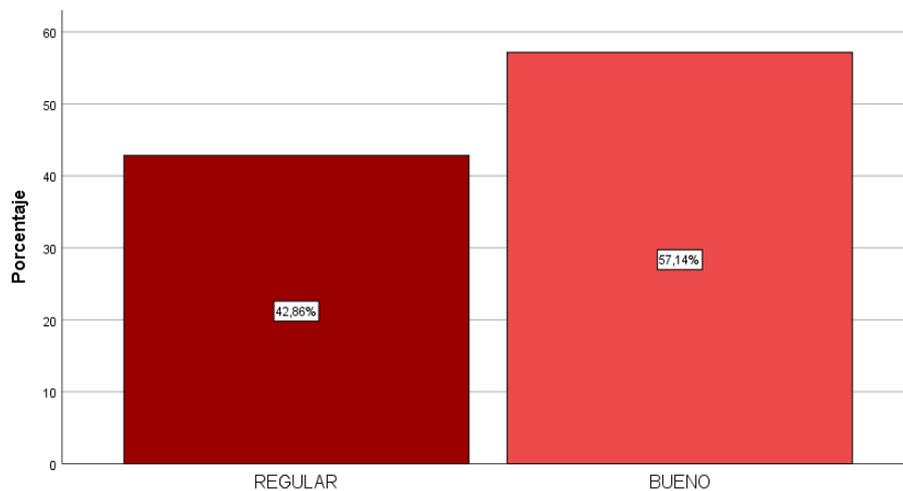


Figura 8. Niveles de la dimensión reconocimiento laboral

Interpretación:

Podemos apreciar en la tabla 08, que la dimensión reconocimiento laboral se encuentra en un nivel bueno con un 57% según la percepción de los encuestados, entendiéndose que la empresa practica el reconocimiento laboral, lo cual es un aspecto que ayuda a mejorar el compromiso de los trabajadores, incrementar la productividad y lograr los objetivos trazados.

4.2. Contrastación de hipótesis.

Hipótesis general

H_i: La comunicación interna se relaciona con el clima laboral del personal de la empresa Rurachkani Perú Contratistas & Consultores Sociedad Anónima Cerrada - RUPECO S.A.C. de la ciudad de Cusco, 2021

H_o: La comunicación interna no se relaciona con el clima laboral del personal de la empresa Rurachkani Perú Contratistas & Consultores Sociedad Anónima Cerrada - RUPECO S.A.C. de la ciudad de Cusco, 2021

Tabla 9: *Correlación entre las variables comunicación interna y el clima laboral*

		CLIMA LABORAL	COMUNICACION INTERNA
Rho de Spearman	CLIMA LABORAL		
	Coeficiente de correlación	1,000	,481*
	Sig. (bilateral)	.	,003
	N	21	21
Rho de Spearman	COMUNICACION INTERNA		
	Coeficiente de correlación	,481*	1,000
	Sig. (bilateral)	,003	.
	N	21	21

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

Interpretación

En la tabla ubicada en la parte superior del texto se logra analizar que se tiene que dar en efecto inmediato el rechazo de la H₀ por el valor “sig (bilateral) dando este un $0,03 < 0$, finalizando que entre las V1 y la V2 si se genera una relacion de dependencia siendo esta positiva, por lo mismo el resultado de Spearman es 0,481 dando este ultimo la aceptación de la H₁

Hipótesis específica 01:

H_i: El estado de ánimo se relaciona con el clima laboral del personal de la empresa Rurachkani Perú Contratistas & Consultores Sociedad Anónima Cerrada - RUPECO S.A.C. de la ciudad de Cusco, 2021.

H_o: El estado de ánimo no se relaciona con el clima laboral del personal de la empresa Rurachkani Perú Contratistas & Consultores Sociedad Anónima Cerrada - RUPECO S.A.C. de la ciudad de Cusco, 2021.

Tabla 10: *Correlación entre la dimensión estado de ánimo y la variable clima laboral*

		CLIMA LABORAL	Estado del animo
Rho de Spearman	CLIMA LABORAL	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,318*
		N	.
Estado del animo	CLIMA LABORAL	Coefficiente de correlación	,318*
		Sig. (bilateral)	,002
		N	21

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

Interpretación

Según el resultado del p-valor “sig (bilateral) con un $0,02 < 0,05$ y un Spearman 0.318 aceptan la relacion entre la dimensión estado de ánimo y la variable clima laboral lo que indica que es positiva y moderada la relacion.

Hipótesis específica 02:

H₁: El trabajo en equipo se relaciona con el clima laboral del personal de la empresa Rurachkani Perú Contratistas & Consultores Sociedad Anónima Cerrada - RUPECO S.A.C. de la ciudad de Cusco, 2021.

H₀: El trabajo en equipo no se relaciona con el clima laboral del personal de la empresa Rurachkani Perú Contratistas & Consultores Sociedad Anónima Cerrada - RUPECO S.A.C. de la ciudad de Cusco, 2021.

Tabla 11: *Correlación entre la dimensión trabajo en equipo y la variable clima laboral*

		CLIMA LABORAL	Trabajo en equipo
Rho de Spearman	CLIMA LABORAL	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,628*
		N	,002
Trabajo en equipo		Coefficiente de correlación	21
		Sig. (bilateral)	21
		N	,628*
		Sig. (bilateral)	,002
		N	.
			21
			21

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

Interpretación

Según el p-valor “sig (bilateral) = 0,02 < 0,05 y el coeficiente de correlación de Spearman $r=0,628$ demuestran claramente que si se produce una relación positiva entre la dimensión trabajo en equipo y la variable clima laboral rechazando totalmente de esta manera la H₀

Hipótesis específica 03:

H_i: El cumplimiento de objetivos se relaciona con el clima laboral del personal de la empresa Rurachkani Perú Contratistas & Consultores Sociedad Anónima Cerrada- RUPECO S.A.C. de la ciudad de Cusco, 2021.

H_o: El cumplimiento de objetivos no se relaciona con el clima laboral del personal de la empresa Rurachkani Perú Contratistas & Consultores Sociedad Anónima Cerrada - RUPECO S.A.C. de la ciudad de Cusco, 2021.

Tabla 12: *Correlación entre la dimensión cumplimiento de objetivos y la variable clima laboral*

		CLIMA LABORAL	Cumplimiento de objetivos
Rho de Spearman	CLIMA LABORAL	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,471*
		N	21
	Cumplimiento de objetivos	Coefficiente de correlación	,471*
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	21

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

Interpretación

Según el p-valor “sig (bilateral) = 0,00 < 0,05 da a conocer la aceptación de la H1 y negación desde luego de la H0 por lo que se concluye que entre la dimensión cumplimiento de objetivos y la variable clima laboral se da una correlación positiva, y ello es corroborado por coeficiente de correlación de Spearman $r=0,471$.

4.3. Discusión de resultados

Según Señaris, L. 2016, indica que es un elemento de suma importancia para el desarrollo de quienes son pertenecientes a la organización, dándole un funcionamiento más efectivo a las actividades del personal, por último, permite ser quien genera una respuesta aceptable de los clientes, (p.34). Asimismo, Para Morales, F. (2015) señala que esta variable es una acción diseñada para transmitir información, que empieza del empleador al empleado hasta llegar a todos los integrantes de la empresa (p.28). Lo primordial que involucra la comunicación es la comprensión de su concepto.

Por su lado el antecedente Contreras H. (2012), presento su estudio cuyo propósito fue diseñar una proposición de estrategia de CI que facilite incentivar a dicha organización, a fin de conseguir sostener un medio positivo para la consecución de metas. El estudio efectuado tuvo resultados que fueron descritos de manera cuantitativa. Por lo cual, se empleó una encuesta adecuada a la organización. esta se aplicó para hacer la medición del nivel de satisfacción de los compradores acerca del servicio que ofrece la compañía. Se llego a concluir que, en la organización textil, resalta una comunicación formal de clase ascendente entre el jefe y trabajador, puesto que el directivo da respuesta a las dudas de manera favorable, ello hace que permita la interacción y el mejor desempeño de los colaboradores. Aunque un aspecto desfavorable que se hallo es que casi todo el personal recibe información casándose en rumores, ocasionados por la desinformación. Lo cual coadyuva la existencia de problemas entre las diferentes áreas.

Aparicio (2017) en su tesis donde el objetivo plantea ver la relación que se produce entre la comunicación y la satisfacción del personal del Hospital. Para la elaboración y culminación de la investigación se tomó en consideración los métodos de encuestas en los cuales los sujetos de investigación fueron 112, quienes tenían responsabilidades con el hospital. Los resultados arrojados en la investigación confirmaron la hipótesis nula con un nivel de comunicación de 45.7% eficiente y deficiente un 56.2%, además de la satisfacción de 11.6% insatisfecho y 29.36% muy satisfactorio.

Concluye el estudio con las siguientes respuestas ($X^2 = 0,12$), y χ^2 ($X^2 = 0,12$), por consiguiente, la hipótesis nula, fue la aceptada en el cual se afirma que no existe influencia alguna de parte de la comunicación

Encontrando se respuestas parecidas con otros proyectos de igual tema, con la variable comunicación interna de la empresa teniendo está en un 61% según los encuestados, lo que se entiende que la comunicación interna es la que hace referencia al cliente interno al colaborador se encuentra bien trabajado e interiorizado motivando al recurso humano reteniendo así a los mejores. Comprende una agrupación de acciones realizadas por la empresa para el sostenimiento y creación de relaciones optimas entre sus integrantes, por medio de la utilización de los diversos medios de comunicación, que los mantienen motivados, integrados e informados, a fin de cooperar con su desempeño direccionado a la consecución de las metas empresariales.

De acuerdo con Anzola (1993), “consiste en las interpretaciones y percepciones permanentes relativamente que la personas poseen con referencia a su empresa, lo cual influye en el comportamiento del personal, haciendo diferencia entre las organizaciones”. Por su parte Cabrera (1996) indica que se trata de “la percepción compartida por los integrantes de una determinada compañía en relación a su labor, el ambiente en el cual interactúa y las diferentes regulaciones de manera formal que repercute dicha labor”. Asimismo, se define como “el grupo de cualidades que detallan a una empresa y que las hace diferentes de las demás, son perdurables relativamente con el paso del tiempo y afectan en la conducta de los individuos en la compañía”.

Los estudios que se encontraron demuestran que variable clima laboral está con un nivel bueno de 71% lo que fija que el ambiente donde desarrollan sus actividades los colaboradores sea el adecuado, lo cual favorece en el desarrollo del trabajo. Por consiguiente, es un factor esencial para lograr sus objetivos trazados.

Spearman $r=0,481$ demuestra que las variables estudiadas comunicación interna y el clima laboral existe correlación positiva moderada ello es demostrado en la tabla 09.

Se encuentra coincidencias similares el cual es Valle. (2016) quien presenta su tesis para alcanzar sus metas tuvo que realizar esta tesis con el objetivo de la relación que se genera entre el resultado de la auditoria, comunicación interna y el clima laboral en la empresa. Después de obtener toda la información basada en el método de encuestas estas, el resultado fue de una correlación de $r = 0,680$; Sig. = 0,000, la interpretación del resultado es la siguiente: La correlación entre las variables es afirmativa, es justo por eso que si se tiene una muy buena comunicación en la empresa todo se mejoraría, desde cómo se transmite la información hasta la prosperidad en la empresa.

También se encuentran coincidencias similares con Balarezo (2014) realizo una tesis que tuvo como objetivo investigar sobre la relación de efecto de la comunicación con el deficiente desarrollo organizacional. El diseño de la elaboración de la tesis es no experimental correlacional descriptivo explicativo, con una muestra de 40 personas en base a 12 ítems se obtuvieron los siguientes resultados de con una correlación de 0.790 y 0.000 de significancia. Al obtener un resultado, con ese nivel de correlación, la empresa se ve afectada en mayor medida en la productividad, para poder solucionar o minimizar los efectos de la influencia, una forma de amenizar sería que se diera más y mejor comunicación entre todos los involucrados con las obligaciones de la empresa.

CAPÍTULO V : CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones. -

PRIMERO: Se concluye con los valores de un p-valor “sig (bilateral) = 0,03<0,05 y el coeficiente de correlación de Spearman $r=0,481$, que entre las variables comunicación interna y el clima laboral se produce una relacion positiva

SEGUNDO: El -valor “sig (bilateral) = 0,02<0,05 demuestra que dimensión estado de ánimo y la variable clima laboral están sujetas a una relacion positiva, asi mismo la correlación de Spearman $r=0,318$ lo demuestra.

TERCERO: Se resuelve que entre la dimensión trabajo en equipo y la variable clima laboral hay una correlación positiva

Existe una relación positiva y significativa entre la dimensión trabajo en equipo y la variable clima laboral con un p-valor “sig (bilateral) = 0,02<0,05 y con un coeficiente de correlación de Spearman $r=0,628$ lo que significa que entre ambos conceptos se halla una correlación positiva alta.

CUARTO: se concluye la existencia de una relacion entre la dimensión cumplimiento de objetivos y la variable clima laboral con un p-valor “sig (bilateral) = 0,00<0,05 y con un coeficiente de correlación de Spearman $r=0,471$ lo que significa que entre ambos conceptos se halla una correlación positiva moderada.

5.2. Recomendaciones

A la empresa Rurachkani Perú Contratistas & Consultores Sociedad Anónima Cerrada- RUPECO S.A.C. se le sugiere promover el desarrollo de feedbacks ello con la finalidad de que los colaboradores puedan fomentar la interacción entre ellos, así mejorar sus actividades que realizan diariamente, trabajando en equipo a fin de lograr los propósitos organizacionales.

Se sugiere poner en práctica un buzón de sugerencias para el personal con el propósito de recaudar los percances que tienen en la empresa y sus sugerencias para poder mejorar el ambiente de trabajo y que se consiga una mejora en el estado de ánimo del colaborador lo cual es fundamental para desarrollar sus labores correspondientes.

Se recomienda la utilización de herramientas para promover que los miembros de las áreas trabajen en equipo y conseguir la integración de todos los trabajadores con la finalidad de un mejor desarrollo de las labores que realiza a diario en la empresa.

Se sugiere a la empresa definir las metas de la organización para todas las actividades ello con el propósito de estimular a los colaboradores a cumplir con los propuesto en la organización, que finalmente será un instrumento fundamental para que la entidad siga creciendo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Andrade, H. (1991). *Hacia una definición de la Comunicación Organizacional*. México: Trillas.
- Anzola, S. (1993). *Administración de pequeñas empresas*. México: Mc Graw Hill.
- Aparicio, F. L. (2017). *Comunicación Organizacional Interna y Satisfacción Laboral en el personal del hospital Corazón de Jesús ciudad de El Alto, Gestión 2015*. Tesis de maestría. Universidad Mayor de San Andrés. La Paz. Bolivia.
- Balarezo, B. (2014). *“La comunicación organizacional interna y su incidencia en el desarrollo organizacional de la empresa SAN MIGUEL DRIVE.”*. tesis para optar el Título de Ingeniero de Empresas. Facultad de Ciencias Administrativas. Universidad Técnica de Ambato. Ecuador.
- Caballero, C. (2016). *“Gestión institucional y comunicación interna en departamento de adulto y gerente del Hospital Hermilio Valdizán 2016”*. Tesis para optar el grado académico de Magister en Gestión Pública. Universidad Cesar Vallejo. Perú.
- Cabrera. (1996). *Comportamiento Organizacional*. Chile: Universidad Central de Chile.
- Carrasco, K. (2017). *La relación de la Comunicación Interna y la Identidad corporativa en los trabajadores del Hospital de Emergencias José Casimiro Ulloa- Miraflores – 2017*. Tesis para optar el título profesional de Licenciado de Ciencias de la Comunicación. Facultad de Ciencias de la Comunicación. Universidad Cesar Vallejo. Lima. Perú.
- Chiavenato, I. (2014). *Introducción a la teoría general de la administración*. 8ª ed. México: McGraw-Hill / Interamericana.
- Chiavenato, I. (2015). *Comportamiento organizacional: La dinámica del éxito de las organizaciones*, 2de Edición México: McGraw-Hill / Interamericana.

- Contreras H. (2012). *Estudio y Estrategia de Comunicación Interna para una empresa de confección textil: El caso de Textiles El Carmen*. Tesis para optar el Título de Licenciado en Ciencias de la Comunicación. Universidad de San Carlos de Guatemala.
- Del Carmen, M. (2003). *La gestión empresarial: equilibrando objetivos y valores*. España: Ediciones Días de Santos.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. (6° Ed.). México D.F.: Mc Graw Hill.
- Kreps, G. (1990). *Comunicación organizacional*. New York: Longman.
- Ritter, M. (2008). *Cultura Organizacional*. La Cruzía.
- Robbins, S., & Judge, T. (2009). *Comportamiento organizacional*. México: Pearson Educación.
- Sampieri, R. (2014). *Metodología de la investigación*. (6ª Ed). México: McGraw-Hill / Interamericana Editores, S.A.
- Señaris, L. (2016). *Comunicar en la empresa: Del por qué al cómo*. España: FADE (Federación Asturiana de Empresarios)
- Uribe, F. (2015). *Clima y ambiente organizacional: Trabajo, salud y factores psicosociales*. México: El Manual Moderno
- Valle, C. (2016). *Auditoría de la Comunicación Interna y el clima organizacional en una empresa industrial de Lima*. Tesis para optar el grado de licenciatura en Psicología. Facultad de Psicología. Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas. Perú.
- Vallejo, O. (2011) *Adaptación laboral: Factor Clave para el rendimiento y la satisfacción en el trabajo*. Artículo