

I. Título

LA COMUNICACIÓN Y CLIMA ORGANIZACIONAL DE LA EMPRESA IPCT
CONTRATISTAS GENERALES S.R.L. JULIACA - 2021

Eladia Margot De la Riva Valle.

II. Resumen del Proyecto de Tesis

La comunicación y clima organizacional de la empresa esta investigación tiene como objetivos: Determinar la comunicación y el clima organizacional de la Empresa IPCT Contratistas Generales S.R.L. Juliaca - 2021 - Determinar la influencia de los flujos de comunicación en el liderazgo de los trabajadores de la Empresa IPCT Contratistas Generales SRL, Juliaca 2021. Así mismo se tiene las hipótesis - Existe influencia significativa entre la comunicación y el clima organizacional en la Empresa IPCT Contratistas Generales SRL, Juliaca – 2021- Existe influencia significativa entre los flujos de comunicación y el liderazgo en los trabajadores de la Empresa IPCT Contratistas Generales SRL, Juliaca 2021.

La metodología que será utilizada en la investigación es de tipo no experimental de corte transversal o transaccional del mismo modo el método que se utilizara es el método hipotético deductivo tiene como población a 30 trabajadores de la empresa IPCT contratistas generales S.R.L.

III. Palabras claves (Keywords)

Comunicación, liderazgo, relaciones interpersonales, clima organizacional.

IV. Justificación del proyecto

En la actualidad, la comunicación, constituye una parte fundamental para el desarrollo de cualquier clima organizacional óptimo, ya que, es la atmósfera creada por las actitudes, convivencias, empatías y todos aquellos factores que son capaces de expresar los seres humanos en cuanto a su individualidad y que se complementan con la gerencia, leyes, líderes, programas y planificaciones que conforman y sustentan la acción y el clima laboral de un equipo de trabajo. Se hace inherente la comunicación para cubrir una de sus necesidades básicas, generando vínculos de amistad, de reconocimiento y de respeto por el otro. HERNANDEZ, (2002). La comunicación interna es el conjunto de actividades efectuadas por cualquier organización para crear y mantener buenas relaciones con y entre sus miembros; utilizando diferentes medios de comunicación que los mantengan informados, integrados y motivados para contribuir con su trabajo al logro de los objetivos

organizacionales. CHIAVENATO, (2012) nos indica que la comunicación es el proceso por el cual se transmite información y significados de una persona a otra, con la finalidad de compartir sentimientos y conocimientos, que comprende transacciones entre ellas; por ello las organizaciones no existen ni operan sin comunicación, representa una red que integra y coordina todas sus partes; sin embargo, existe barreras de la comunicación que obstaculizan la circulación del mensaje.

Chiavenato (2012) las barreras personales son interferencias que provienen de las limitaciones, emociones y valores humanos de cada persona, las barreras más comunes en el trabajo son los malos hábitos de no saber escuchar, las emociones, las motivaciones, los sentimientos personales, estas barreras personales pueden limitar o distorsionar la comunicación con otras personas. SUTO, (2012) manifiesta que en la actualidad las poblaciones crecen generando nuevas y mayores necesidades, los mercados cambian y la tecnología acerca a las poblaciones y los mercados.

MÉNDEZ, (2006) se refiere al clima organizacional como el ambiente propio de la organización, producido y percibido por el individuo de acuerdo a las condiciones que encuentra en su proceso de interacción social y en la estructura organizacional que se expresa por variables (objetivos, motivación, liderazgo, control, toma de decisiones, relaciones interpersonales y cooperación) que orientan su creencia, percepción, grado de participación y actitud; determinando su comportamiento, satisfacción y nivel de eficiencia en el trabajo. En nuestro país podemos encontramos empresas privadas ligadas directamente al sector infraestructura como son las constructoras las cuales trabajan brindando diversos servicios de proyectos en construcción, en diversas ramas, saneamiento, infraestructura, etc. Como de la empresa IPCT donde existe diversos problemas respecto a comunicación, organización, coordinación, trabajo en equipo siendo un problema las relaciones interpersonales que se tienen entre trabajadores, repercutiendo en el clima organizacional de la empresa.

La claridad en las funciones y expectativas, la consolidación de un espíritu de equipo, la determinación de estándares equitativos, la buena comunicación entre los colaboradores, directivos y la asignación de responsabilidades en forma equilibrada influyen de manera determinante en la composición de un buen clima organizacional y ello lo hace sostenible en un largo plazo, en la región de Puno estas empresas dedicadas a la construcción sigue en aumento y constante crecimiento tal es el caso

de la empresa IPCT contratistas generales S.R.L. Juliaca, que rápidamente se fue posicionando dentro del mercado el cual tiene 30 trabajadores a su cargo en donde se viene dando esta problemática lo que a su vez esta expresado en la falta de liderazgo, el trabajo en equipo y la escasa comunicación entre sus miembros lo cual está influyendo en el clima organizacional de sus trabajadores.

Los conflictos están repercutiendo en el clima laboral de los trabajadores lo cual causa constantes problemas de comunicación y por ende problemas de coordinación lo cual dificulta el desarrollo de la empresa, por ello explicar el porqué de este desfavorable clima organizacional, la cual se ve como una ventaja competitiva en el manejo de conflictos dentro de la misma que contribuya en el desarrollo de la empresa y el bienestar de los colaboradores.

Esta investigación sobre la comunicación y el clima organizacional será de utilidad, apoyara y reforzara el proceso de mejora continua que ha desarrollado en la empresa. La metodológico se realizará a través de técnicas como: el cuestionario y la observación directa que generaran los resultados analizados estadísticamente.

V. ANTECEDENTES DEL PROYECTO

ARMAS SANDOVAL, JOSÉ (2014) en su trabajo de investigación denominado, “Comunicación interna y clima laboral Quetzaltenango - Guatemala”, tuvo como objetivo general; Determinar la manera en que la comunicación interna favorece al clima laboral en el call center de la ciudad de Quetzaltenango, por otra parte obtuvo como conclusiones; La comunicación interna favorece al clima laboral porque existe un proceso de comunicación donde se explican y se comparten normas e información relevante para desarrollar las labores cotidianas sin ningún inconveniente, lo que hace que existan buenas relaciones interpersonales entre los colaboradores de la organización. La comunicación interna favorece al clima laboral porque influye en la identidad organizacional de los colaboradores y la cual proyectan al momento de alcanzar los objetivos de la empresa, tal y como lo reflejo la investigación, para evitar crisis internas producidas por los puestos rotativos de sus supervisores o jefes inmediatos. Según el estudio realizado, los factores que influyen en la comunicación interna son la claridad con la que se comunica el mensaje, los medios por los que se comunica, las vías en que se da este proceso y la manera en que los jefes se comunican con los subalternos, y estos elementos si afectan o perjudican a los colaboradores en sus labores diarias. Dentro de la organización el clima es agradable y motivador para los colaboradores porque cuentan con el apoyo

de sus jefes y compañeros como también con las posibilidades de obtener un ascenso. Los colaboradores se sienten seguros al trabajar en las instalaciones de la organización y por la seguridad que representa su lugar de trabajo. La comunicación interna tiende a influir dentro del clima laboral de la organización ya que si en la comunicación que existe no se promueve el empoderamiento con los colaboradores o bien si no se les informa sobre los valores, metas, visión, misión, políticas y estrategias, éstos no se sentirán parte de la organización y perderán el interés de participar o de laborar para la misma.

La forma en que la comunicación interna influye al clima laboral dentro de la organización es de manera positiva ya que la comunicación se da tanto de forma ascendente como descendente y siempre de una manera cordial, debido a que existe una confianza mutua entre los colaboradores y sus superiores, lo que da a lugar a una mejora continua porque provee el espacio para recibir una realimentación adecuada. **MANZANO CHURA, H. (2016)**, “La comunicación interna y el desempeño laboral del talento humano de la cooperativa de ahorro y crédito san salvador agencias Puno y Juliaca - 2016” si le será de mucha utilidad a mi investigación por las siguientes razones:

- Dentro de la variable de “comunicación interna” se tiene aspectos que también se consideraron y son parte de los indicadores de la investigación que realizare; los temas en relación son las barreras de comunicación, los tipos de comunicación, y flujos de comunicación los cuales también están mencionados en las conclusiones de la investigación en mención siendo temas similares de la investigación que realizare.

- Así mismo La investigación será utilizada como referencia para poder hacer una comparación de resultados encontrados en temas de “comunicación” ya que el antecedente mencionado tiene como variable independiente a la comunicación interna de esta manera teniendo similares características con la investigación que se está realizando, considero que será de mucha utilidad la investigación el cual se tiene por antecedente.

ROMERO PAZ, L. (2016) en su trabajo de “Investigación relaciones interpersonales y clima laboral de los colaboradores en la empresa minera construcción y transporte la libertad S.R.L. (mincotrall) contrata de minera aurífera retamas S.A. (Marsa) distrito de Parcoy – Provincia de Pataz, así mismo se planteó como hipótesis general: las relaciones interpersonales influyen negativamente en el clima laboral de los colaboradores de la Empresa Minera Construcción y Transporte

La Libertad S.R.L. (MINCOTRALL) contrata de minera aurífera retamas S.A.(marsa) DISTRITO DE PARCOY – PROVINCIA DE PATAZ, así mismo se tuvo como objetivo general lo siguiente; explicar la influencia de las relaciones interpersonales en el clima laboral de los colaboradores en la empresa minera construcción y transporte la libertad S.R.L. (MINCOTRALL) contrata de minera aurífera retamas S.A.(marsa) DISTRITO DE PARCOY – PROVINCIA DE PATAZ: 2016 por otra parte obtuvo como conclusión; de los resultados obtenidos en la investigación permite afirmar y existe una clara influencia entre el clima laboral y la motivación esto se ve expresado en que el 80% de los empleados están comprometidos con su trabajo (motivados) porque dentro del grupo existen relaciones laborales de apoyo y éstas son regulares en un 60%. Estas relaciones de apoyo permiten al trabajador sentirse parte del grupo de trabajo y desarrollar un alto sentido de pertenencia que se ve reflejado en un 56% de la muestra total.

El clima laboral dentro del grupo es paternalista – consultivo, según la encuesta el 72% manifiesta que la confianza entre jefes y empleados se da de manera regular porque los jefes toman en cuenta las opiniones de los empleados de manera específica en alguna decisión que tomen y se pueden delegar algunas funciones (empleado – jefe).

El nivel de motivación de los trabajadores de la empresa Global Business está en un término medio, se obtienen como resultados aspectos positivos dentro del grupo como son: El Desarrollo de objetivos de trabajo en un 56% que indica que siempre se establecen objetivos. Se desarrollan relaciones de apoyo entre los miembros del grupo de manera regular en un 60%. La satisfacción con el salario se expresa en un 52% de manera deficiente.

TRUJILLO MARIÑO, L (2017) en su trabajo de investigación “influencia de la comunicación interna en el clima organizacional de los empleados de las instituciones públicas descentralizadas del sector energía y minas; 2017”, se planteó como su hipótesis lo siguiente; La comunicación interna influye de manera significativa en el clima organizacional de los empleados de las instituciones públicas descentralizadas del sector energía y minas, tiene como objetivo general; Determinar de qué manera la comunicación interna influye en el clima organizacional de los empleados de las instituciones públicas descentralizadas del sector energía y minas. Así mismo llegó a las siguientes conclusiones; Se determinó, que la comunicación interna influye de manera significativa en el clima organizacional de los empleados

de las instituciones públicas descentralizadas del sector energía y minas. Debido a que en la correlación de Pearson realizada se obtuvo como resultado 0.872 lo que indica una muy buena correlación entre ambas variables y para la prueba de hipótesis se usó el Chi Cuadrado, donde se obtuvo un nivel de significación de 0.000, Con lo que se puede concluir que si una organización tiene una buena comunicación interna esta influirá de manera positiva en el clima organizacional de los empleados de estas instituciones.

Se identificó, que la comunicación intrapersonal influye de manera significativa en el liderazgo de los empleados de las instituciones públicas descentralizadas del sector energía y minas. Debido a que en la correlación de Pearson realizada se obtuvo como resultado 0.561 lo que sugiere una moderada correlación entre ambas dimensiones y en la prueba de hipótesis usando el Chi Cuadrado se obtuvo un nivel de significación de 0.000, Con lo que se puede concluir que si una organización tiene una buena comunicación intrapersonal esta influirá de manera positiva en el liderazgo de los empleados de estas instituciones.

Se determinó, que la comunicación interpersonal influye de manera significativa en el trabajo en equipo de los empleados de las instituciones públicas descentralizadas del sector energía y minas. Debido a que en la correlación de Pearson realizada se obtuvo como resultado 0.826 lo que indica una muy buena correlación entre ambas 90 dimensiones y en la prueba de hipótesis usando el Chi Cuadrado se obtuvo un nivel de significación de 0.000, Con lo que se puede concluir que si una organización tiene una buena comunicación interpersonal esta influirá de manera positiva en el trabajo en equipo de los empleados de estas instituciones.

VI. Hipótesis

Existe influencia significativa entre la comunicación y el clima organizacional en la Empresa IPCT Contratistas Generales SRL, Juliaca – 2021

Existe influencia significativa entre los flujos de comunicación y el liderazgo en los trabajadores de la Empresa IPCT Contratistas Generales SRL, Juliaca 2021.

VII. Objetivo general

Determinar la comunicación y el clima organizacional de la Empresa IPCT Contratistas Generales S.R.L. Juliaca - 2021

7.1 Objetivos específicos

Determinar la influencia de los flujos de comunicación en el liderazgo de los trabajadores de la Empresa IPCT Contratistas Generales SRL, Juliaca 2021.

VIII. METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN

PARADIGMA

La investigación utiliza el paradigma CUANTITATIVA la cual se basa en los fenómenos observables susceptibles de medición, análisis matemáticos y control experimental. Todos los fenómenos sociales son categorizados en variables entre las que se establecen relaciones estadísticas.

DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

Para el desarrollo de la investigación se tuvo como diseño, NO EXPERIMENTAL,” indica que es observar fenómenos tal como se dan en su contexto natural, para después analizarlos” (Sampieri 2010)

TIPO DE LA INVESTIGACIÓN

La investigación que se llevará a cabo para el presente proyecto de tesis, será Explicativo Este tipo de estudio busca el porqué de los hechos, estableciendo relaciones de causa- efecto. “Como su nombre lo indica, su interés se centra en explicar por qué ocurre un fenómeno y en qué condiciones se manifiesta, o por qué se relacionan dos o más variables “(Sampieri 2010).

MÉTODO DE LA INVESTIGACIÓN

El método de investigación que se utilizara es el HIPOTÉTICO DEDUCTIVO la recolección de datos para probar hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías

POBLACIÓN DE ESTUDIO

La Empresa IPCT Contratistas Generales SRL, está conformada por 30 trabajadores administrativos, sus edades oscilan desde los 20 años a 47 años, laboran 10 horas por día, así mismo estos trabajadores provienen de distritos de diferentes provincias.

MUESTRA

Se tomará a toda la población por ser pequeña

TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Se utilizará lo siguiente:

ENCUESTA

Es la aplicación o puesta en práctica de un procedimiento estandarizado para recabar información de una muestra amplia de sujetos. La muestra ha de ser representativa de la población de interés y la información recogida se limita a la delineada por las preguntas que componen el cuestionario pre codificado, diseñado al efecto (Sampieri 2010)

INSTRUMENTO:

CUESTIONARIO: es el instrumento básico empleado para la recogida de información.

Consiste en un listado de preguntas predeterminadas que, con el objeto de facilitar la posterior codificación, suelen responderse mediante la elección de una opción concreta de entre todas las que se ofrecen (Sampieri 2010).

TÉCNICA PARA EL PROCESAMIENTO DE LA INFORMACIÓN

Para el análisis de los datos y verificación de las hipótesis se utilizará la estadística descriptiva y la no paramétrica así mismo, para contrastar la hipótesis de asociación se utilizará la estadística Chi Cuadrada para elaborar la base de datos y el análisis

IX. Referencias

Arizmendi Diaz, E. (2015). La relación del clima organizacional en la motivación de logro de trabajadores mexicanos. México, México.

Chiavenato, I. (2004). Introducción a la Teoría General de la Administración. 7ª Edición. Editorial McGraw-Hill. México.

Chiavenato, I. (2012). Administración de recursos humanos: el capital humano de las organizaciones. Mexico: McGraw HILL.

Mayory Marron, G. v. (2006). Capacitación empresarial y desempeño laboral en el fonfo de empleados del Banco de la Nacion- Feban, Lima, 2006. LIMA

Robbins, S. Judge, T. (2013). Comportamiento organizacional. 13 edición: Pearson Educación de México, S A. de C.V. México.

Oscoco Peralta, H. (2015). Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital Pacucha- AndahuaylasApurímac, 2014. Andahuaylas.

Rodríguez, M.; Retamal, M.; Lizana, J.; Cornejo, F. (2011). Clima y satisfacción laboral como predictores del desempeño: en una organización estatal chilena.

Recuperado de:

<file:///G:/practica%20prof.%20mabel/439742466007.pdf>

X. Recursos necesarios

RECURSOS	DESCRIPCIÓN
RECURSOS MATERIALES	<ul style="list-style-type: none">- Hojas Bond- Revistas- Fichas Léxicas- Folders manila- Lapiceros- plumones- Libro- Tijeras- Cámara
RECURSOS DE SERVICIOS	<ul style="list-style-type: none">- Internet- Fotocopias- Impresiones- Movilidad- Software para diseñador
RECURSOS HUMANOS	<ul style="list-style-type: none">- Apoyo Especializado en Estadística- Tesista- Directora Y Jurados- Gerente General de la I

XI. LOCALIZACIÓN DEL PROYECTO

La población objetiva de estudio fueron los trabajadores de la IPCT contratistas generales S.R.L. Juliaca Situada geográficamente en la Región de Puno en la provincia de San Román, en el distrito de Juliaca que está situado al Noroeste del lago Titicaca, entre las cadenas occidental y oriental de los andes del sur; en la meseta del Collao. Entre las Coordenadas de 15° 29' 24" de latitud sur y 70° 08' 00" de

longitud oeste con sus Límites por Norte: Provincias de Lampa y Azángaro, Sur: Provincia de Puno, Este: Provincia de Huancané y Azángaro y por el Oeste: Región Arequipa y Región Moquegua. La Provincia de San Román tiene una extensión de Superficie de 2,277.63 Km². La superficie se constituye de un relieve plano (en su 414 mayoría), que tiene pequeños ramales

XII. Cronograma de actividades

Actividad	Meses											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1. Revisión bibliográfica y documentaria	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x		
2. Elaboración y presentación del proyecto	x											
3. Diseño del instrumento de recolección de información			x	x	x							
4. Aplicación del instrumento de recolección de información						x	x	x				
5. Procesamiento estadístico de la información									x	x		
6. Análisis de los resultados										x	x	
7. Elaboración del informe final de investigación											x	x
8. Elaboración del artículo de investigación												x

XVI. Presupuesto

Descripción	Unidad de medida	Costo Unitario (S/.)	Cantidad	Costo total (S/.)
Recursos Humanos				3.900.00
-Apoyo Especializado		1 500.00	1	2 500.00
Encuestador		1 400.00	1	1 400.00
Material De Escritorio				2141.00
Hojas Bond	millar	0.10	2	26.00
Revistas		5.00	10	150.00

Folders manila	folders	0.50	10	5.00
Lapiceros		2.00	30	60.00
Libro		350.00	4	1400.00
imprevistos				500.00
Servicio				2400.00
Internet	horas	1.00	400	400.00
Fotocopias	hojas	0.10	1000	500.00
Impresiones	hojas	0.10	1000	500.00
Movilidad	soles			500.00
Imprevistos	soles			500.00
Total				8,441.00