



**UNIVERSIDAD ESTATAL PENINSULA DE SANTA ELENA
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y DE LA SALUD
CARRERA DE COMUNICACIÓN**

**TRABAJO DE GRADUACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL
TÍTULO DE: LICENCIADO EN COMUNICACIÓN**

TEMA:

**LA COMUNICACIÓN INTERNA Y EL CLIMA ORGANIZACIONAL DEL
COMITÉ DE VIVIENDA VALLE PENINSULAR DEL CANTÓN LA
LIBERTAD, AÑO 2022**

AUTORA:

LADY TANIA ARAGUNDI DEL PEZO

TUTOR

ING. MANUEL RODAS PÉREZ MGTR.

ESPECIALISTA

LIC. GERZON COCHEA PANCHANA, MGTR

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL

SUB- LÍNEA

COMUNICACIÓN COMUNITARIA

LA LIBERTAD, ECUADOR

2022 - 2023



**UNIVERSIDAD ESTATAL PENINSULA DE SANTA ELENA
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y DE LA SALUD
CARRERA DE COMUNICACIÓN**

TEMA

**LA COMUNICACIÓN INTERNA Y EL CLIMA ORGANIZACIONAL DEL
COMITÉ DE VIVIENDA VALLE PENINSULAR DEL CANTÓN LA
LIBERTAD, AÑO 2022**

Autor: Lady Tania Aragundi Del Pezo

Tutor: Ing. Manuel Antonio Rodas Pérez, Mgtr.

AGRADECIMIENTO

Agradezco en primera instancia a Dios dador de vida quien me ha dado las fuerzas necesarias, la sabiduría para vencer todas las adversidades durante todo este proceso, por cuidarme, guiarme y poder culminar con éxito esta etapa. A su vez, por bendecirme con una familia extraordinaria, quienes han creído en mí, espero contar siempre con su valioso apoyo que es lo más importante. A mis padres gracias por haber fomentado en mí, el deseo de superación y de triunfo en la vida, lo que ha contribuido a la consecución de este logro, gracias por enseñar a valorar lo que tengo e inculcar en mí valores como el respeto y la perseverancia y sobre todo por enseñarme que con esfuerzo y dedicación todo es posible.

A la Universidad Estatal Península de Santa Elena (UPSE) por darme la oportunidad de formar parte de esta prestigiosa institución, con excelentes profesionales. A los docentes, quienes también han sido parte fundamental, gracias por la labor que a diario realizan. Por compartir sus conocimientos, atención y el tiempo brindado en mi preparación académica.

Lady Tania Aragundi Del Pezo

DEDICATORIA

Dedico este trabajo a Dios por haberme dado salud y permitirme lograr mis objetivos, por estar siempre conmigo, por cuidarme, protegerme y por guiar e iluminar mi camino. A mis padres Yimi Aragundi e Irene Del Pezo, mis hermanos Hugo Gonzalez y Zulay Aragundi quienes considero mi pilar fundamental, por su apoyo incondicional, su amor y cariño, gracias por confiar y por hacer de mí una mejor persona a través de sus consejos y enseñanzas, ustedes son mi fortaleza en todo momento.

A aquellas personas, compañeros y amigos que me brindaron apoyo moral en todo momento.

Lady Tania Aragundi Del Pezo

CERTIFICADO DE VALIDACIÓN DEL DOCENTE TUTOR



FACULTAD DE CIENCIAS
SOCIALES Y DE LA SALUD
CARRERA DE COMUNICACIÓN

UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y DE LA SALUD
CARRERA COMUNICACIÓN

CERTIFICADO DE APROBACIÓN DEL TRABAJO DE TITULACIÓN UIC MODALIDAD PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

(ANEXO 3)

La Libertad, 05 de febrero de 2023

Doctora

Lilian Susana Molina Benavides

Directora de la Carrera de Comunicación

En su despacho. –

En calidad de tutor asignado por la Carrera de Comunicación, informo a usted que la señorita: **Lady Tania Aragundi Del Pezo** con cédula de identidad N° **2450851296** ha cumplido con los requisitos estipulados en el Reglamento de titulación de grado y postgrado de la UPSE (UIC).

Art 14.- Actividades académicas del docente tutor. - El docente tutor realizará un acompañamiento a los estudiantes en el desarrollo del proyecto del trabajo de integración curricular será de forma híbrida (presencial/virtual), quién presentará el informe correspondiente de acuerdo con la planificación presentada por el Docente Guía.

Debo indicar, que la señorita: **Lady Tania Aragundi Del Pezo**, ha cumplido el Trabajo de Titulación en la (UIC) con el proyecto de investigación titulado: **La comunicación interna y el clima organizacional del Comité de Vivienda Valle Peninsular del cantón La Libertad, año 2022.**

Por lo ante expuesto, recomiendo se apruebe el Trabajo de Titulación; proyecto de investigación.

Para los fines académicos pertinentes, es todo cuanto puedo informar en honor a la verdad.

Atentamente,

Ing. Manuel Rodas Pérez, Mgtr.

Docente tutor

Trabajo Integración Curricular II

CI: 0915051049

Correo Institucional: mrodas@upse.edu.ec

**MIEMBROS DEL TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN DEL TRABAJO DE
INTEGRACIÓN CURRICULAR**



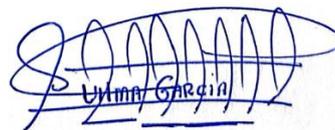
**Dra. Lilian Susana Molina Benavides, PhD.
DIRECTORA CARRERA DE
COMUNICACIÓN**



**Lcdo. Gerzon Alfredo Cochea Panchana, Mgtr.
DOCENTE ESPECIALISTA DE LA CARRERA DE
COMUNICACIÓN**



**Ing. Rodas Pérez Manuel Antonio, Mgtr.
DOCENTE TUTOR DE LA CARRERA DE
COMUNICACIÓN**



**Lcda. García González Vilma Maribel, Mgtr.
DOCENTE GUÍA DE LA CARRERA DE
COMUNICACIÓN**



**Ing. Yolanda Paola Limones Borbor, Mgtr.
ASISTENTE ADMINISTRATIVO DE LA CARRERA
DE COMUNICACIÓN**



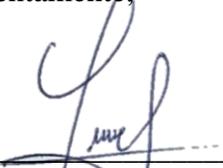
**Aragundi Del Pezo Lady Tania
ESTUDIANTE**

DERECHO DE AUTORÍA

Quien suscribe: **LADY TANIA ARAGUNDI DEL PEZO**, con C.C: **2450851296**, estudiante de la Carrera de Comunicación de la Universidad Estatal Península de Santa Elena, declaro que el trabajo de titulación; **proyecto de investigación**, presentado a la Unidad de Integración Curricular (UIC), cuyo tema es: **LA COMUNICACIÓN INTERNA Y EL CLIMA ORGANIZACIONAL DEL COMITÉ DE VIVIENDA VALLE PENINSULAR DEL CANTÓN LA LIBERTAD, AÑO 2022**, corresponde exclusiva responsabilidad del autor y pertenece al patrimonio intelectual de la Universidad Estatal Península de Santa Elena.

La Libertad, 04 de enero de 2023

Atentamente,



Lady Tania Aragundi Del Pezo

C.C: 2450851296

ÍNDICE DE CONTENIDO

TEMA	I
AGRADECIMIENTO	II
DEDICATORIA	III
CERTIFICADO DE VALIDACIÓN DEL DOCENTE TUTOR	IV
DERECHO DE AUTORÍA	VI
RESUMEN	XV
ABSTRACT	XVI
INTRODUCCIÓN	1
1 CAPÍTULO I FORMULACIÓN GENERAL DEL PROYECTO	2
1.1 Descripción del problema	2
1.2 Formulación del problema	3
1.3 Preguntas de investigación	3
1.4 Justificación	3
1.5 Objetivos	4
1.5.1 General	4
1.5.2 Específicos	4
1.6 Hipótesis.....	4
1.7 Variables	4
1.7.1 Variable independiente	4
1.7.2 Variable dependiente	5
2 CAPITULO II. MARCO TEÓRICO	5
2.1 Antecedentes	5
2.2 Marco conceptual.....	7
2.1.1 Comunicación Horizontal.....	7
4.1.1 La ética de la comunicación.....	7
4.1.2 Códigos de comunicación	8
4.1.3 Comunicación verbal	8
4.1.4 Herramientas comunicativas.....	9
4.1.5 Comunicación interna.....	9
4.1.6 Clima Organizacional	10
2.2.8 Coaching	10
2.2.9 Comunicación externa	10
4.2.9 Satisfacción laboral	11
4.2.10 Nivel de motivación	11

4.2.11	Derechos laborales.....	11
4.2.12	Código de trabajo.....	12
2.3	Marco legal	12
5	CAPITULO III. METODOLOGÍA.....	13
3.1	Tipo de Investigación.....	13
3.2	Enfoque de la investigación.....	13
3.3	Diseño de investigación.....	14
3.4	Métodos de investigación.....	14
3.5	Técnicas e instrumentos de recopilación de datos	15
3.6	Universe población y muestra.....	17
4	CAPITULO IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	18
4.1	Procesamiento de la información.....	18
4.2	Análisis e interpretación de resultados	19
4.2.1	Análisis cualitativo: encuesta	19
4.2.2	Análisis cualitativo: entrevista	11
4.3	Discusión de resultados.....	12
	CONCLUSIÓN.....	14
	RECOMENDACIÓN.....	15
	BIBLIOGRAFIA.....	16
	ANEXOS	21

ÍNDICE DE TABLA

Tabla 1. Promover la comunicación interna mediante la reputación organizacional debe ser el resultado del reflejo de sus principios morales y valores.	1
Tabla 2. La comunicación interna da paso a la reputación organizacional como una guía de compromiso con la comunidad.	2
Tabla 3. La comunicación interna mediante los códigos induce a la comunicación verbal y el diálogo inmediato de manera clara	3
Tabla 4. Los códigos de comunicación y lingüísticos intervienen en el lenguaje oral y escrito, permitiendo la comunicación entre el emisor y receptor.	4
Tabla 5. Las herramientas comunicativas ayudan a la comunicación interna a permitir dirigir, compartir y transformar las estrategias necesarias para alcanzar objetivos.	5
Tabla 6. El clima organizacional dimensiona el coaching, ayudando en el establecimiento de metas, rendimiento y productividad	6
Tabla 7. El clima organizacional da paso al coaching como una disciplina de síntesis en un proceso de entretenimiento y aprendizaje.	7
Tabla 8. El clima organizacional se basa a la satisfacción laboral respecto a su entorno y condiciones de trabajo.	8
Tabla 9. La satisfacción laboral requiere de conformidad y un ambiente de trabajo acorde a las necesidades del empleado	9
Tabla 10. ¿Considera que los derechos laborales se deben respetar las condiciones y particularidades del entorno, en beneficio del trabajador?	10
Tabla 11. Análisis de resultados de preguntas estructuradas.	11
Tabla 12. Matriz de operacionalización de variables	22
Tabla 13. Matriz de consistencia.	23
Tabla 14. Instrumento de validación Encuesta	24
Tabla 15. Instrumento de validación Entrevista	25
Tabla 16. Matriz de validación de contenido por juicio de experto	26
Tabla 17. Ficha de evaluación del instrumento	29
Tabla 18. Validez de contenido	32

TABLA DE FIGURAS

Figura 1. Promover la comunicación interna mediante la reputación organizacional debe ser el resultado del reflejo de sus principios morales y valores	1
<i>Figura 2. La comunicación interna da paso a la reputación organizacional como una guía de compromiso con la comunidad.</i>	<i>2</i>
Figura 3. La comunicación interna mediante los códigos induce a la comunicación verbal y el diálogo inmediato de manera clara	3
Figura 4. Los códigos de comunicación y lingüístico intervienen en el lenguaje oral y escrito, permitiendo la comunicación entre el emisor y receptor.	4
Figura 5. Las herramientas comunicativas ayudan a la comunicación interna a permitir dirigir, compartir y transformar las estrategias necesarias para alcanzar objetivos.....	5
Figura 6. El clima organizacional dimensiona el coaching, ayudando en el establecimiento de metas, rendimiento y productividad	6
Figura 7. El clima organizacional da paso al coaching como una disciplina de síntesis en un proceso de entretenimiento y aprendizaje.....	7
Figura 8. El clima organizacional se basa a la satisfacción laboral respecto a su entorno y condiciones de trabajo	8
Figura 9. La satisfacción laboral requiere de conformidad y un ambiente de trabajo acorde a las necesidades del empleado.....	9
Figura 10. ¿Considera que los derechos laborales se deben respetar las condiciones y particularidades del entorno, en beneficio del trabajador?.....	10
Figura 11. Árbol del problema.....	21
Figura 12. Encuesta.....	34
Figura 13. Entrevista al docente especialista	36

RESUMEN

El presente trabajo de investigación referida a la comunicación interna y clima organizacional del Comité de Vivienda Valle Peninsular, centró su objetivo general en analizar la incidencia de la comunicación interna y el clima organizacional para brindar recursos positivos en los colaboradores, acompañado de los objetivos específicos como examinar el flujo de la comunicación interna, identificar las causas que afectan al clima organizacional para una buena influencia comunicacional y sugerir estrategias de mejoramiento en el clima organizacional para los miembros del Comité.

Además, la hipótesis planteada; posiblemente el correcto manejo de la comunicación interna y el clima organizacional mejorará considerablemente en las gestiones que se realizará por el Comité de Vivienda Valle Peninsular del Cantón La Libertad. La investigación siguió una metodología cualitativa con un tipo de diseño no experimental. Las técnicas de instrumento de recolección de datos que se utilizaron fueron la encuesta y la entrevista.

La encuesta fue realizada a 20 miembros que conforman el Comité de Vivienda Valle Peninsular, cabe recalcar que al total de la población se le aplicó la encuesta y así mismo a la presidenta del comité que está incluida dentro de la totalidad de la población, se le efectuó la entrevista y a un experto en el área de comunicación.

Palabras claves:

Comunicación interna, clima organizacional, influencia comunicacional, eficiencia, eficacia

ABSTRACT

The present research work referred to the internal communicational climate of the Valle Peninsular Housing Committee, focused its general objective in analyzing the incidence of internal communication and organizational climate to provide positive resources in the collaborators, accompanied by specific objectives such as examining the flow of internal communication, identifying the causes that affect the organizational climate for a good communicational influence and suggesting strategies for improvement in the organizational climate for the members of the Committee.

In addition, the hypothesis posed; possibly the correct management of internal communicational climate will improve considerably in the efforts to be carried out by the Valle Peninsular Housing Committee of Canton La Libertad. The research followed a qualitative methodology with a non-experimental design. The data collection instrument techniques used where the survey was applied to the total population and the interview was conducted to the president of the committee, who is included in the total population, as well as to an expert in the area of communication.

Key words: Internal communication, organizational climate, communicational influence, efficiency, effectiveness

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo tiene como propósito dar a conocer la importancia de la comunicación interna y el clima organizacional en el comité de vivienda Valle Peninsular del Cantón La libertad puesto que en los últimos tiempos la comunicación interna ha ido tomando mayor protagonismo, convirtiéndose en un factor muy importante de las organizaciones, instituciones y sobre todo en los comités, se menciona que la comunicación interna es el entramado sistema nervioso que mantiene unidos a los distintos elementos de las organizaciones, ya que sin comunicación no pueden sobrevivir y por ende se desintegran.

Es por ello que se reafirma la importancia que una empresa gestione de forma eficaz la comunicación entre sus diferentes niveles jerárquicos, por lo que va a obtener un ambiente de trabajo increíble y a partir de esto se entenderá que como resultado de una buena comunicación dentro de la organización se podrá poseer un óptimo clima organizacional.

Al hablar de clima organizacional se refiere a percepciones e interpretaciones relativas que las personas tienen con respecto a la organización y que a su vez influye en la conducta de los individuos, es decir se refiere a la calidad de vida dentro del trabajo y que está afecta a la productividad de los colaboradores y a partir de estas acepciones se analizará la incidencia de la comunicación interna en el Comité de Vivienda Valle Peninsular y el clima organizacional, por lo tanto es relevante identificar la comunicación interna en el comité para lograr los objetivos organizacionales.

En el **capítulo I**, se plantea y se describe de forma general la problemática de estudio, la misma que se enfoca en la situación que presenta el Comité de Vivienda Valle Peninsular, a partir de las definiciones de la comunicación interna y clima organizacional, así como la formación del problema ¿De qué manera influye la comunicación interna para el mejoramiento del clima organizacional del Comité de Vivienda Valle Peninsular del Cantón la Libertad? En base a lo anterior, también se plantean las preguntas de investigación, en relación a los objetivos generales y específicos.

En el **capítulo II**, se desarrolla el marco teórico en base a una exhaustiva e incansable investigación bibliográfica en la web y una profunda búsqueda avanzada, las bases teóricas del estudio realizado en años anteriores sirvieron como antecedentes para poder tener un punto de partida del direccionamiento correcto de la investigación.

Entre las diferentes fuentes que se utilizó para consolidar la información fueron las fuentes primarias y secundarias donde se pudo conocer la importancia de la comunicación interna y clima organizacional, de allí la terminología de cada una de las variables con sus respectivas dimensiones, por otro lado, artículos científicos que me permitieron percibir análisis de la problemática.

En el **capítulo III**, se describe la metodología empleada como una herramienta de investigación, por ello fue necesario establecer el tipo, diseño, métodos, técnicas e instrumentos sin dejar de lado la población y muestra.

En el **capítulo IV**, se desarrolló el análisis de los resultados y la discusión. La encuesta empleada bajo la estructura de la escala de Likert, se realizó a través de un formulario de Google, el mismo que fue enviado a través de WhatsApp a los que conforman el Comité de Vivienda Valle Peninsular, la obtención de los datos se reflejó en la misma plataforma de Google Form, utilizando gráficos de pasteles para su representación. La entrevista por su parte, se realizó a un directivo del comité y a un experto conocedor del tema.

En esta misma sección se elaboran las conclusiones, las recomendaciones, la proyección bibliográfica y la colocación de los respectivos anexos del trabajo realizado.

El desarrollo de investigación permitirá y a la vez servirá como una fuente de información para futuras generaciones que se interesen también en el estudio de la importancia de la comunicación interna y el clima organizacional.

1 CAPÍTULO I FORMULACIÓN GENERAL DEL PROYECTO

1.1 Descripción del problema

Abordado este apartado la comunicación interna debe ser demostrada como un mecanismo valioso que nos lleva a un equivalente objetivo y un aspecto completo, cuyos instrumentos y principios pueden ser frecuentes y manifestadas al clima organizacional, al modo de liderazgo, las relaciones y la toma de disposiciones.

Los cambios en el mundo empresarial vienen de la mano con el avance tecnológico y estos a su vez al personal que labora dentro de una institución y es por eso que se hace necesario enfocar los aspectos que conlleva efectuar un ambiente organizacional de calidad enfocado en la comunicación interna de una organización.

En América Latina el clima organizacional que se vive en las instituciones carece de investigaciones profunda enfocada en la comunicación interna, así lo menciona Charry (2018), que las instituciones aluden y que el clima organizacional no afecta en la comunicación interna de una empresa por ende los trabajadores solo cumplen sus labores con el fin de subir de categoría o rango sin pensar que esto puede conllevar a tanta competitividad entre los miembros, dando como resultado un ambiente inestable.

Por otro lado, en Ecuador para Araujo (2020), como menciona en su artículo que el clima organizacional es una variable que no se toma en consideración dentro de las instituciones, pese a que esta puede afectar en gran medida a la comunicación interna que efectúan los colaboradores dentro de la misma ya que los resultados que se obtuvo en su estudio de muestra indica que la comunicación interna es regular y por ende no tiene la importancia que amerita.

Por consiguiente, dentro del Comité de Vivienda Valle Peninsular se ha podido identificar la falta de comunicación que puede venir en diferentes formatos o modelos debido a la falta de organización, es decir desde el presidente no expresa la visión del comité y los socios no reciben información directa y como resultado la organización puede perder la moral, el enfoque y el rendimiento, es por ellos que el flujo correcto de la información es un factor importante de integración en cualquier colectivo.

En consecuencia, la principal problemática se basa en que gran parte de los problemas internos de las organizaciones están directamente relacionados con una mala gestión de la comunicación interna y el no resolverlos a tiempo termina por afectar a otras áreas de la

organización y pueden acabar enrareciendo el ambiente y debilitando las relaciones entre los directivos y empleados.

1.2 Formulación del problema

Se plantea la siguiente formulación del problema

¿De qué manera influye la comunicación interna para el mejoramiento del clima organizacional del Comité de Vivienda Valle Peninsular del Cantón la Libertad?

1.3 Preguntas de investigación

- ¿Cómo dinamizará el flujo de la comunicación interna en el Comité de Vivienda Valle Peninsular del Cantón La Libertad?
- ¿Cómo mejorar el clima organizacional dentro del Comité de Vivienda Valle Peninsular del Cantón La Libertad?
- ¿Qué estrategias de comunicación permiten el mejoramiento en el clima organizacional para los miembros del Comité?

1.4 Justificación

La calidad de la comunicación interna se basa en poder utilizarla como un instrumento importante dentro del Comité de Vivienda Valle Peninsular, de tal forma que se vea irradiada en el clima organizacional.

Por lo tanto, si el comité conserva a su equipo satisfecho, estos podrán provocar satisfactoriamente resultados óptimos beneficiando a la organización, es por ello que se debe trabajar mucho en la correcta comunicación entre los socios internos. La comunicación interna se transformará como una preeminencia vigorosamente profesional frente a su competencia, como una valía trascendental que accede al poder de la organización, esto obtiene la diferencia a la hora de desafiar los retos de competitividad.

Los resultados logrados se presentarán a la respectiva directiva del Comité de Vivienda Valle Peninsular para que logren conocer las nuevas condiciones y canales de comunicación efectivas que oportuna un mayor rendimiento, talento e igualdad del compromiso general.

Asimismo, una de las ventajas que tendrá el Comité serán tácticas para un buen aporte, ya que permite el movimiento de la información para relacionar las necesidades e interés de la organización con los de su personal y la sociedad, fomentando la reciprocidad de la información e ideas dentro de la organización estimulando la idea, es decir, se crea una mayor productividad debido a la existencia de un ambiente de cordialidad corrigiendo las relaciones entre la presidente del comité y su directiva.

En síntesis, se pretende examinar la comunicación interna y el clima organizacional para identificar las necesidades y brindar recursos positivos en el Comité de Vivienda Valle Peninsular, para impedir problemas a los que forman parte de ella y a sus futuros colegas, también brindando una imagen corporativa y reputación eficiente de la organización, la misma será tomada como ejemplo para otras entidades.

1.5 Objetivos

1.5.1 General

Analizar la incidencia de la comunicación interna y el clima organizacional para brindar recursos positivos en los colaboradores del Comité de Vivienda Valle Peninsular

1.5.2 Específicos

1. Examinar el flujo de la comunicación interna en el Comité de Vivienda Valle Peninsular del Cantón La Libertad
2. Identificar las causas que afectan al clima organizacional para una buena influencia comunicacional.
3. Determinar estrategias de mejoramiento en el clima organizacional para los miembros del Comité.

1.6 Hipótesis

Posiblemente el correcto manejo de la comunicación interna y el clima organizacional mejorará considerablemente en las gestiones que se realizará por Comité de Vivienda Valle Peninsular del Cantón La Libertad, año 2022.

1.7 Variables

1.7.1 Variable independiente: Comunicación interna

Para Oyarvide et al. (2017) menciona que la comunicación interna se transforma en una herramienta indispensable que permite obtener mejor competitividad, seleccionando los mejores trabajadores dentro de una verdadera relación laboral, promulgando el éxito empresarial. Cuando los empleados se encuentren totalmente informados y tienen pleno conocimiento de la misión, valores y características de la empresa, y por obvias razones existe una excelente línea de comunicación entre ellos, el ámbito y el desempeño laboral en los diferentes departamentos es eficiente y eficaz. (p. 4)

1.7.2 Variable dependiente: Clima organizacional

De acuerdo a Guevara, (2018) hace referencia a la comunicación organizacional cuando existen cambios en las organizaciones, estas dependen en gran escala de las personas que interactúan dentro de las mismas, considerando la aptitud, los valores, los objetivos personales, las expectativas, y que el desarrollo del ambiente de trabajo constituye a gran escala unas de las determinantes para el desarrollo de los diferentes procesos organizacionales. (p. 15)

2 CAPITULO II. MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes

El presente trabajo de investigación conlleva especialmente a la elaboración de un estudio sobre la importancia de la comunicación interna y clima organizacional, abordada desde el nivel internacional, nacional y local.

Para Castro (2020) es su estudio sobre comunicación interna y gestión de bienestar y felicidad en la empresa española ejecutada en España, manifiesta que la gestión de las comunicaciones internas dentro de una organización ha evolucionado significativamente en los últimos años a través del uso de diversas herramientas, muchas de las cuales están relacionadas con los avances tecnológicos. Sin embargo, muchas organizaciones continúan asociándolo con el departamento de recursos humanos, ya que se entiende que está vinculado con las relaciones laborales. En este contexto, se introdujo en las organizaciones el concepto de bienestar y felicidad de los empleados, caracterizado por tendencias que mejoran la experiencia de los empleados, aumentan el compromiso y permiten la gestión del cambio. (p. 02)

Mientras Iglesias et al. (2020) en su artículo sobre estudios de comunicación organizacional realizada en Cuba declara que el clima organizacional influye en los procesos organizacionales y psicológicos como la comunicación, la toma de decisiones, la resolución de problemas, el aprendizaje, y motivación, por lo que se puede encontrar en casi todas las empresas y es muy interesante para la eficiencia de la organización y la satisfacción de sus miembros. (p. 20)

En tal caso, Romero (2005) en su indagación sobre comunicación organizacional: Desarrollo de manual de procedimientos del departamento de relaciones públicas de la dirección general de aviación civil, ejecutada en la ciudad de Quito, Ecuador, indicó que la comunicación organizacional es aquella que va a dirigir, encaminar, permitir, conocer, orientar y proyectar una buena comunicación logrando metas para una buena causa y disposición en donde va a conllevar el cómo proceder de la organización, constituyendo y formando modelos para que la comunicación sea más ordenada, eficaz y origine nuevos resultados de tal forma que pueda lograr buenos objetivos ,por tanto no puede dejar de existir la comunicación en una organización, de lo contrario el personal no tendrá esa confianza de expresar sus necesidades, deberes y obligaciones. (p.42)

Así, Egas, et, al (2018) en su artículo sobre las estrategias de comunicación interna ejecutada en Guayaquil, Ecuador mencionan que las organizaciones tienden a preocuparse más por las partes externas que son las clientes que por las internas que son los mismos trabajadores, por lo que se propone la implementación de las estrategias dentro de la empresa. La comunicación empresarial interna en el Ecuador ha jugado un papel muy relevante en el fortalecimiento y desarrollo de la organización, la cual se enfoca principalmente en todas las actividades de comunicación que resultan de los vínculos y articulaciones internas, redundando en el mejoramiento de la práctica y visibilidad de la empresa y reflejando sus actividades o deberes. (p.2)

De acuerdo a Gutiérrez (2017) señala que la comunicación interna son elementos que van de la mano en una organización, ya que esta permite consolidarla entre los colaboradores, quienes a su vez se identifican, de esta forma, saben quién es la organización y actúan de manera que puedan apoyar el mensaje que pretende transmitir. Una vez más, es importante que todos los representantes y los mensajes estén en sintonía porque la reputación depende de ello. (p. 10)

Al hablar del clima organizacional se debe estar al tanto profundamente del tema a tratar, que permite conocer la existencia de la relación entre la comunicación interna con el clima organizacional dentro del Comité de Vivienda Valle Peninsular.

Para Asef, et al (2017) menciona que existe una reciprocidad significativa entre el clima y la calidad organizacional en la asistencia entre el personal, el clima organizacional trastorna la calidad de los servicios progresivos en instituciones desde el punto de vista de los trabajadores y las estadísticas muestran que existe una fuerte correlación entre las dos variables. (p.25)

Se considera que la comunicación interna y el clima organizacional son extraordinariamente enlazados, ya que llevará al óptimo crecimiento del comité, pues son los individuos los que concretan los objetivos organizacionales, las distribuciones y los procesos de trabajo por ende son ellos quienes consiguen y manejan los recursos financieros, tecnológicos y toma de decisiones acerca de la marcha del comité.

2.2 Marco conceptual

2.1.1 Comunicación Horizontal

Para Granda (2020) La comunicación horizontal propicia la actividad grupal y la construcción social del conocimiento, dado que ayuda a la cooperación entre iguales y establece códigos de comunicación especiales que deben ser entendidos desde del contexto en que se desarrolla, sobre todo cuando se utiliza las tecnologías de la información y la comunicación. (p, 1)

Características

- Se basa sobre el intercambio de símbolos por los cuales los seres humanos comparten voluntariamente sus experiencias bajo condiciones de acceso libre e igualitario, diálogo y participación.
- Ayuda a la cooperación entre iguales y establece códigos de comunicación especiales que deben ser entendidos desde del contexto en que se desarrolla, sobre todo cuando se utiliza las tecnologías de la información y la comunicación.

2.1.2 La ética de la comunicación

Para Amitai (2021) define la ética de la comunicación un vínculo que va encaminando a los principios morales y valores que guían a las disposiciones sobre actividades,

responsabilidades y la mejora de servicios que de una u otra forma es responsable del bien común de las obligaciones respetuosas con los socios miembros y clientes.

Características

- La ética va a llevar al desempeño de sus responsabilidades sin exceder sus fines haciendo sus acciones adheridas a la norma.
- Las normas o códigos de ética organizacional se orientan en resolver problemas y tomar las disposiciones adecuadas.
- Las normas de ética organizacional deben estar ligada por todas las partes y deben involucrarse y estar de acuerdo con lo determinado.

2.1.3 Códigos de comunicación

Para Obando (2007) existe un elemento de comunicación en constante cambio. La formación sobre hablantes, expresiones, etc. Sin embargo, a algunas personas les gustan los códigos de organización que funcionan en diferentes áreas. Los niveles de los procesos de comunicación son altamente resistentes al cambio o la duración se produce entre los códigos de comunicación en diferentes grados.

Características:

Para Obando, (2007) El código es una herramienta efectiva para la comunicación humana conociendo y entendiendo el mundo que nos rodea de tal manera que nombra y organiza la realidad a pensar, generar ideas, analizar, planificar y dirigir los problemas que se presenten en nuestras actividades y las de los demás, comunicarse con otros a través de interacciones que expresamos experiencia e ideas, nos entendemos el uno al otro. (p.4)

2.1.4 Comunicación verbal

Según Calderón (2014) define que la comunicación verbal lo que consigue es tener una comunicación inmediata con las personas de manera clara, ya que puede ser indicada de manera hablada o escrita por medio del lenguaje, esta comunicación verbal permite facilitar un discernimiento justo a la otra parte de lo que se transmite.

Características

- Los mensajes que comunican se dan mediante palabras de manera clara, directa, precisa y concisa.
- Los mensajes que consiguen son mensajes implícitos

- Cuando se dan conmociones o impresiones esos momentos son expresados con palabras.

2.1.5 Herramientas comunicativas

Así, Hamburger (2019) define que las herramientas de comunicación síncrona son herramientas donde el usuario está en tiempo real. Se refiere al acceso inmediato en tiempo real a la información y otros datos, este tiempo de comunicación generalmente se asemeja a una interacción cara a cara. Cuando los diálogos evolucionan en tiempo real es dinámico. También se ha intentado similares símbolos paralingüísticos que reflejan estados de ánimo y gestos, como el uso de los llamados pictogramas y en ocasiones medios expresivos como los signos de exclamación que indican enfado o dureza. (p.372)

Características:

Para Rincón, (2013) menciona que una de las características comunicativas proporciona un marco exhaustivo para abordar el tema de esta investigación y llama la atención sobre sus implicaciones. Uso adecuado de los medios de comunicación sincrónicos y asincrónicos proporcionados por los medios de comunicación para crear un entorno propicio para la creación de conocimiento social. (p.21)

2.1.6 Comunicación interna

Así que Saboya (2016) indica que la comunicación interna está directamente encaminado a las organizaciones, es decir a todos lo que están vinculados en la empresa como los empleados, trabajadores directivos esta comunicación vertical es una de las acciones que se debe realizar en todas las organizaciones para una buena relación con los que los compongan.

Características:

- Es la manera por el cual la empresa se concierne con su cliente.
- Va a ocasionar que el empleador se dirccione a mejorar y motivar el entorno empresarial.
- Buena comunicación interna para que sus empleados estén informados de lo que se va a conllevar.

2.1.7 Clima Organizacional

Para Guevara (2018) señala que la gestión del clima organizacional es un compromiso y una responsabilidad compartida entre quienes lideran la organización y las personas que trabajan en ella, un clima organizacional apropiado puede conducir a una mayor eficacia de la gestión y satisfacción del desempeño por ellos es muy importante crear un ambiente de trabajo adecuado donde la dirección de la organización puede brindar servicios de calidad. (p.3)

2.2.8 Coaching

Para Lozano (2008) el coaching es aquel formador que asume el rol, que lidera y está frente a toda acción, pone un especial esmero en planificar personalmente el crecimiento del personal que forman en la organización y su propio desarrollo tanto en lo personal como profesional. (p.129)

Características

- El coaching tiene una responsabilidad directa en motivar al personal
- Facilita su progreso dado para construir o mejorar una habilidad, la confianza debe ser asumida en cuenta, es decir que debería tener autocomprensión y como reaccionamos a los que están en nuestro alrededor y cuando más conciencia hay, más habilidad tiene de poder comprender e interactuar con los demás.

2.2.9 Comunicación externa

Para Aguirre et al (2015) hace referencia a la comunicación externa como una comunicación que tiene como objetivo dar a conocer cualquier novedad de la empresa, transmitir una buena imagen a la sociedad, resolver públicamente cualquier tipo de incidencia o promocionar el lanzamiento de un nuevo producto o servicio. Es esencial para que la empresa sea considerada por los clientes y los consumidores como una organización transparente y sin duda ha ido cobrando un mayor protagonismo en los últimos años. (p,38)

Características

Permite a los miembros de la organización coordinar sus actividades con los de su entorno relevante.

Se deben dirigir los mensajes hacia los consumidores actuales y potenciales, empresas de competencia y medios de comunicación, que estén vinculados con la empresa.

2.2.10 Satisfacción laboral

Para Parra (2018) la satisfacción laboral manifiesta por el primer factor, la cantidad de experiencias motivacional, mientras que la insatisfacción laboral proviene de factores externos. No todos los factores están involucrados, las personas que están insatisfechas con su trabajo son porque no se satisfacen a sus necesidades de desarrollo psicológico y simplemente demuestra una falta de satisfacción laboral. (p.144)

Características

Es importante que el cliente tenga una buena idea de la organización, el problema de tratar bien a los clientes debe abordarse y fortalecerse con atención y respeto con un fin último de que los clientes siempre tengan buenas percepciones y vuelvan a recomendar a otros a utilizar los servicios proporcionados. Las organizaciones deben priorizar la formación continua de los empleados para asegurar el éxito de los servicios prestados a los clientes.

2.2.11 Nivel de motivación

Según Peña (2015) el gestionar la voluntad de los trabajadores en el entorno laboral es un reto permanentemente de ansiedad en las organizaciones del mundo. Todos los motivos de los empleados son desiguales, tanto interna como individualmente.

Características

Una de las cualidades innatas es la conducta humana que no es seguramente predecible o la teoría del impulso es parcial porque el modelo teórico aún no ha sido aclarado. Si hace esto, podrá elevar la motivación de todos los empleados al más alto nivel.

2.2.12 Derechos laborales

Para Uriarte, (2019) define el derecho laboral como una de las descendencias en las cuales se fragmenta el derecho, las reglas jurídicas que contienen apelan como vital objetivo la defensa del trabajo de la persona, pero siempre y cuando el mismo sea por una cuenta ajena, asuma particularidades productoras y sean ejecutado en libertad.

Características:

- Formación
- Libertad
- Calidad profesional concreta
- Representación dinámica y hechos sociales

2.2.13 Código de trabajo

Como código de trabajo Solís (2019) define como una forma más manejada en el país en el ámbito laboral y los trabajadores siempre averiguan que sus actividades estén resguardadas por el derecho laboral. Innumerables empleados que quieren hacer valer sus derechos ante un despido inminente se han beneficiado en los últimos años precisamente de esta línea legislativa.

Características

- Permite la acción en un ambiente correcto y domina normas específicas aplicadas en diversas peculiaridades.
- Testificar de que las acciones sean una mejora para el futuro.
- Asegurar que se practiquen los artículos de incorporación que rigen la empresa u organización.

2.3 Marco legal

Dentro del desarrollo de la presenta investigación se utilizará como marco el siguiente reglamento.

(Organización de las Naciones Unidas del trabajo, 1948)

Art 19: Toda persona tiene derecho a la libertad de opinión y de expresión; este derecho incluye no ser molestada a causa de sus opiniones, el de investigar y recibir informaciones y opiniones, y el de difundirlas, sin límites de fronteras, por cualquier medio de expresión.

Constitución de la república del Ecuador (artículo 16, 18;2008)

Sección tercera

Comunicación e información

Art. 16.- Todas las personas, en forma individual o colectiva, tienen derecho a:

1. Una comunicación libre, intercultural, incluyente, diversas y participativa, en todos los ámbitos de la interacción social, por cualquier medio y forma, en su propia lengua y con sus propios símbolos.
2. El acceso universal a las tecnologías de información y comunicación.

Art 18.- Todas las personas, en forma individual o colectiva, tienen derecho a:

1. Buscar, recibir, intercambiar, producir y difundir información veraz, verificada, oportuna, contextualizada, plural, sin censura previa acerca de los hechos, acontecimientos y procesos de interés general, y con responsabilidad ulterior.

Ley Orgánica reformativa de la Ley Orgánica Comunicación (2022)

Art 14.- Principio de interculturalidad y plurinacionalidad: El estado a través de las instituciones, autoridades y funcionarios públicos competentes de materia de derecho a la comunicación promoverá a medidas de políticas para garantizar las relaciones intercultural entre comunas, comunidades, pueblos y nacionalidades; a fin de que estas produzcan y difundan contenidos en su propia lengua, con la finalidad de establecer y profundizar progresivamente una comunicación intercultural que valore y respete la diversidad que caracteriza al Estado ecuatoriano.

3 CAPITULO III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo de Investigación

Para ejecutar el fin de la presente indagación se utilizará el tipo de investigación básica descriptiva, ya que, permite recopilar y analizar las características de problemáticas sociales, medir y encontrar soluciones a la hipótesis y preguntas planteadas, además examinan de manera independiente las variables del objeto de estudio que en este caso son: identidad la comunicación interna y el clima organizacional.

Por ello es una investigación **básica descriptiva**, para Nieto (2018), es una investigación preliminar de segundo nivel, cuyo propósito principal es recopilar información y conocimiento sobre las características, o dimensiones de las personas, esta implica recopilar datos para probar hipótesis o responder preguntas sobre la situación actual de los sujetos. La investigación descriptiva determina e informa las formas de ser de los objetos. (p.2)

3.2 Enfoque de la investigación

El presente trabajo será direccionado bajo un planteamiento metodológico del enfoque cualitativo, puesto que este es el mejor y se adapta a las características y necesidades de la investigación.

De acuerdo a Hernández (2014) define al enfoque cualitativo como aquel que se encarga de conceptualizarse en un conjunto de habilidades interpretativas que se convierten en una serie de narrativas en forma de observaciones y documentos dirigidas a un área o tema importante de investigación antes de la recopilación y el análisis de datos, la

investigación cualitativa permite formular preguntas e hipótesis antes, durante o después de la recopilación y el análisis de datos. (p.9)

Con el enfoque cualitativo se manejan las técnicas de encuestas y entrevistas con el objetivo de poder asimilar la realidad del objeto de estudio basado en las problemáticas pertinentes de comunicación interna y clima organizacional manejadas por los miembros del Comité de Vivienda Valle Peninsular.

3.3 Diseño de investigación

El objetivo esencial de la investigación es analizar la incidencia de la comunicación interna y clima organizacional para brindar recursos positivos en los colaboradores del Comité de Vivienda Valle Peninsular 2022 el cual se acude a un diseño **metodológico no experimental**, considerando que el tema a investigar tiene un soporte teórico válido, se procedió a ejecutar una **investigación de tipo descriptiva** para conocer el manejo de la comunicación interna y su incidencia en el clima organizacional.

Para Hernández (2014) el diseño no experimental se lleva a cabo sin manipulación deliberada de variables y dentro de ellas sólo fenómenos en su medio natural para poder analizarlos. (p.152)

De igual manera la investigación es no experimental, de acuerdo con Hernández (2014) la investigación no experimental se espera un resultado, es decir, que existe una mayor probabilidad de validez externa para así poder generalizar los resultados a otros y situaciones generales. (p.163)

Mientras tanto, Guevara, et, al (2020) la investigación descriptiva se encarga de precisar las características de la población a estudiar y es un procedimiento utilizado en la ciencia para describir las características del fenómeno, sujeto o población objeto de estudio. (p. 166)

Dichas medidas valdrán para una descripción generalizada de las variables relacionadas a la comunicación interna y clima organizacional.

3.4 Métodos de investigación

El **método de investigación es deductivo** puesto a que se analizarán datos de maneras generales hacia lo particular de las variables independientes y dependiente para poder derivar si la hipótesis planteada es cierta o no.

Se fundamentan en un método deductivo de acuerdo a los enfoques de investigación. por su parte Prieto (2017) menciona al método deductivo como una raíz lingüística que significa conducir o extraer el cual se basa en el razonamiento al igual que el método inductivo, sin embargo, la aplicación es completamente diferente ya que la deducción humana concreta y permite pasar de los principios generales a los hechos específicos. (p.11)

3.5 Técnicas e instrumentos de recopilación de datos

En este caso Hernández (2014) menciona a la técnica de datos como un conjunto de citas textuales que los categorizan o tienen significados y están relacionados con el enfoque, esto se debe a que lo necesitará más adelante en lo que comúnmente se conoce como recuperación de unidades. (p.436)

Las técnicas a utilizar en el desarrollo de la investigación serán la encuesta y la entrevista, ya que por naturaleza permite obtener datos exactos sobre las variables de estudio.

Para ello Guevara (2020) concreta la **encuesta** como una herramienta de retroalimentación muy popular para la investigación de mercado y la educación el cual menciona que para que un voto sea válido, debe estar bien formado y debe haber un equilibrio entre preguntas abiertas y cerradas. (p. 167)

Así mismo Hernández (2014) cataloga la **entrevista** como una conversación e intercambio de información entre entrevistadores y entrevistados, a través de la cual logra la comunicación y construcción conjunta de significado sobre el tema por medio de preguntas y respuestas. (p.403)

Por consiguiente, De la Lama (2021) concreta que la técnica de instrumentos está propuesto a una función y que logran llevar a cabo la verificabilidad de la información con hechos que sean específicos y que los resultados puedan ser un informe confidencial. (párrafo. 12)

Los instrumentos a aplicar en la muestra para la recolección de datos e información dentro del proceso de investigación serán el cuestionario y la guía de preguntas.

Por tanto, Pozzo et, al (2018) cataloga el cuestionario como un método que maneja un instrumento o un formulario, cuyo propósito es obtener información sobre el problema en estudio que es completado por el propio investigador, y es creado como aquel instrumento

que va acorde al proyecto de investigación dependiendo así mismo de los objetivos específicos. (párrafo. 14)

Por consiguiente, Useche (2019) concreta a la guía de preguntas como una proporción y una dirección clara durante su desarrollo, lo que ayuda al entrevistador a concentrarse en recopilar información específica relacionada con el tema de investigación, en lugar de divagar sobre aspectos redundantes o irrelevantes del caso. (p.39)

Así mismo, Matas (2018) define la escala de Likert como un instrumento donde el investigador hace uso para preguntar a una persona o a su población que tan de acuerdo o en desacuerdo está con una afirmación, ya que es un método útil que mide la conducta, actitudes y el comportamiento de las personas. (p.39)

Para evaluar la importancia que tiene la comunicación interna y clima organizacional del Comité de Vivienda Valle Peninsular, se utilizará un cuestionario establecido en la escala de Likert el cual contará con un total de 10 ítems, 5 preguntas relacionadas a la variable independiente que es este caso es comunicación interna y 5 preguntas a la variable dependiente que es clima organizacional que aplica el comité.

Para la elaboración de dicha encuesta se empleó bajo la escala de Likert la misma que estará desarrollada en base a lo siguiente:

- 1= Totalmente de acuerdo
- 2= De acuerdo
- 3= Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
- 4= En desacuerdo
- 5= Totalmente en desacuerdo

Los puntajes se adquirirán de la suma de los valores dependiendo de cada respuesta que conteste el encuestado, la puntuación alta o bajo corresponderá al puntaje total.

De la misma manera se utilizará una guía de preguntas que estará dirigida a personas expertas que dominan el tema como docentes de la universidad, cuyas preguntas serán de tipo estructuradas, el cual identificarán la importancia que tiene la comunicación interna y el clima organizacional en el comité.

La contestación de cada pregunta se interpretará y se analizará para dar respuesta a las preguntas de investigación planteadas con anterioridad y se identificará el nivel de conocimiento que tiene la persona encuestada en base a la temática

La técnica de datos a utilizar será la estadística descriptiva es por ello que Faraldo, et, al define como un conjunto de métodos numéricos y gráficos para referir y estudiar un conjunto de datos sin dejar a un lado la población que la investigación pertenece, en ella se encaminará inferencia de estadísticas en el que permitirá incitar mediante la investigación proporcionada por la muestra para poder obtener conclusiones sobre la población. (p.2)

3.6 Universo población y muestra

Se considera como **universo** o población a los que integren el Comité de Vivienda Valle Peninsular del Cantón La Libertad.

Para Hernández (2014) define a la **población** como el conjunto de todos los casos correspondientes a un conjunto de detalles, que pueden localizarse inequívocamente por su contenido y características especiales y temporales. (p.174)

La población de estudio está integrada por 20 personas pertenecientes al Comité de Vivienda Valle Peninsular del Cantón La Libertad que cumple con su rol dentro de la organización y 5 expertos que tengan conocimiento de la comunicación interna y clima organizacional.

En cuanto **muestra** es definida por Hernández (2014) como un subgrupo recolectado de una población de interés que debe ser definida y delimitada con precisión de antemano y representativa de la población. (p. 175)

A su vez Hernández (2014) conceptualiza al **muestreo** como el acto de seleccionar un conjunto. Universo o subconjunto más grande de una población de interés para recolectar datos para responder una pregunta de investigación. (p.567)

En este trabajo se utilizará el **muestreo no probabilístico**, en el cual de acuerdo a Hernández (2014) conceptualiza como un subgrupo de una población para la cual la selección de elementos depende de las características del estudio en lugar de las probabilidades. (p.176)

El trabajo de indagación como subgrupo se usará el **muestreo no probabilístico por conveniencia** en el cual de acuerdo a (Hernández) 2020 define como una muestra que se

elige a discreción del investigador, lo que permite elegir arbitrariamente cuantos participantes pueden participar en el estudio. (p.2)

Para esta investigación no se establece una muestra, ya que se concluyó trabajar con la totalidad de la población que son 20 personas que integran en el comité de Vivienda Valle Peninsular. Cabe recalcar que al total de la población se aplicó la encuesta y así mismo a la presidenta del comité que está incluida dentro de la totalidad de la población, se le efectuó la entrevista y a un experto en el área de comunicación.

4. CAPITULO IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1 Procesamiento de la información

Una vez aprobado los instrumentos de encuestas y entrevistas, se procedió a la aplicación de las mismas. La encuesta fue respondida por 20 personas que conforman el Comité de Vivienda Valle Peninsular el cual se efectuó por medio de un formulario de Google Form de manera virtual que fue enviado a través de la herramienta de WhatsApp y que estuvo a disposición desde el 28 de enero hasta el 30 de enero, los resultados fueron procesados en Microsoft Excel y se empleó cuadros de doble entrada para el procesamiento.

En el siguiente apartado se muestra los resultados de la encuesta realizada a los 20 miembros del comité de Vivienda Valle Peninsular, para la elaboración de dicha encuesta se empleó bajo la escala de Likert, los resultados fueron procesados para su posterior análisis, el cual se utilizó el diseño de gráfico de pastel para representar de forma porcentual los resultados más relevantes de la investigación. Posterior a esto, se analizó e interpretó los datos arrojados por el sistema estadístico.

En cuanto a la entrevista, por su parte se envió a través de un documento por WhatsApp a la presidenta del comité de Vivienda Valle Peninsular y a un docente especialista en el área de la comunicación organizacional dichas preguntas contenían todos los parámetros y temática de respuesta a las 6 preguntas planteadas. Para su análisis se consideró la elaboración de una tabla donde se podrían anotar los aspectos más relevantes mencionados por el entrevistado con carácter cualitativo y sus respectivas observaciones.

4.2. Análisis e interpretación de resultados

4.2.1. Análisis cualitativo: encuesta

En el siguiente apartado se muestran los resultados de las encuestas realizadas a los miembros del Comité Valle Peninsular del Cantón La Libertad, por medio del cuestionario de la escala de Likert, los cuales serían cuantificados y analizados por el investigador.

Tabla 1. Promover la comunicación interna mediante la reputación organizacional debe ser el resultado del reflejo de sus principios morales y valores.

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	13	65%
De acuerdo	6	30%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	1	5%
En desacuerdo	0	0%
Totalmente de acuerdo	0	0%
Total	20	100%

Fuente: encuesta a los integrantes del Comité de Vivienda Valle Peninsular

Elaborado por: Lady Tania Aragundi del Pezo

Fecha: enero 2023

Figura 1. Promover la comunicación interna mediante la reputación organizacional debe ser el resultado del reflejo de sus principios morales y valores

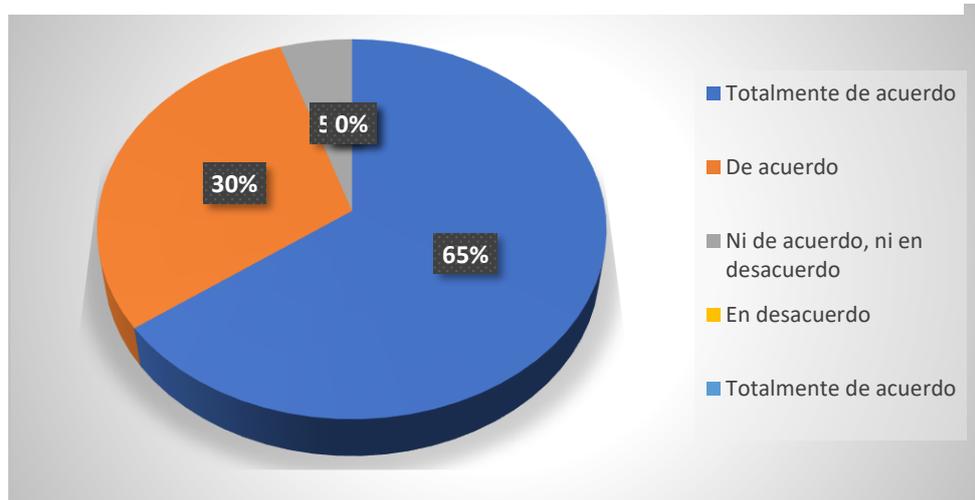


Tabla de frecuencia:

Elaborado por: Lady Tania Aragundi Del Pezo

Análisis e interpretación: Los encuestados seleccionaron las siguientes opciones de la siguiente manera: Totalmente de acuerdo (13) correspondiente al (65%); De acuerdo (6) equivalente al (30%); Ni de acuerdo, ni en desacuerdo (1) igual al (5%); En desacuerdo (0) correspondiente al (0%) y Totalmente de acuerdo (0) correspondiente al (0%). En relación a la pregunta, promover la comunicación interna mediante la reputación organizacional debe ser el resultado del reflejo de sus principios morales y valores.

Tabla 2. La comunicación interna da paso a la reputación organizacional como una guía de compromiso con la comunidad.

Frecuencia	escala	porcentaje
Totalmente de acuerdo	5	25%
De acuerdo	13	65%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	2	10%
En desacuerdo	0	0%
Totalmente de acuerdo	0	0%
Total	20	100%

Fuente: encuesta a los integrantes del Comité de Vivienda Valle Peninsular

Elaborado por: Lady Tania Aragundi Del Pezo

Fecha: enero 2023

Figura 2. La comunicación interna da paso a la reputación organizacional como una guía de compromiso con la comunidad.

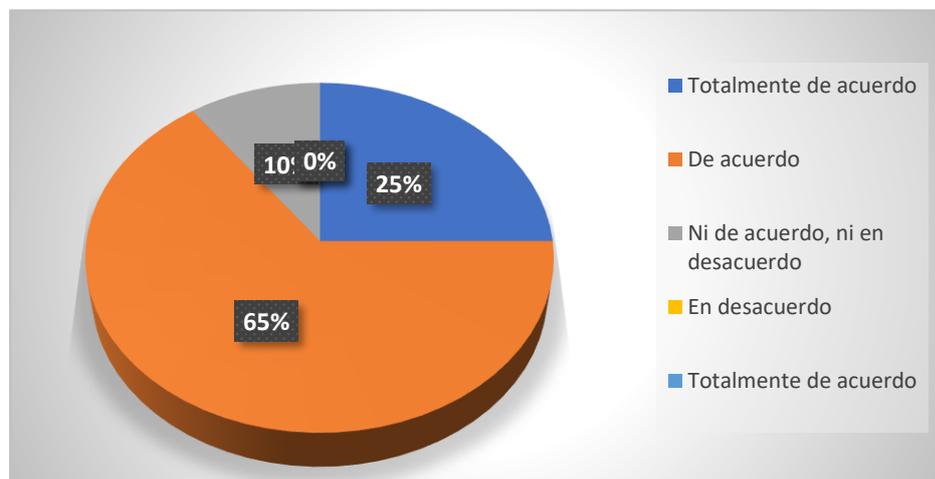


Tabla de frecuencia:

Elaborado por: Lady Tania Aragundi Del Pezo

Análisis e interpretación: Los encuestados seleccionaron las opciones de la siguiente manera: Totalmente de acuerdo (5) equivalente al (25%); de acuerdo (13) igual al (65%); ni de acuerdo, ni en desacuerdo (2) correspondiente al (10%); en desacuerdo (0) equivalente al (0%) y totalmente de acuerdo (0) igual al (0%). Respecto a la pregunta, la comunicación interna da paso a la reputación organizacional como una guía de compromiso con la comunidad

Tabla 3. La comunicación interna mediante los códigos induce a la comunicación verbal y el diálogo inmediato de manera clara

Frecuencia	Escala	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	8	40%
De acuerdo	10	50%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	2	10%
En desacuerdo	0	0%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
Total	20	100%

Fuente: encuesta a los integrantes del Comité de Vivienda Valle Peninsular

Elaborado por: Lady Tania Aragundi Del Pezo

Fecha: enero 2023

Figura 3. La comunicación interna mediante los códigos induce a la comunicación verbal y el diálogo inmediato de manera clara

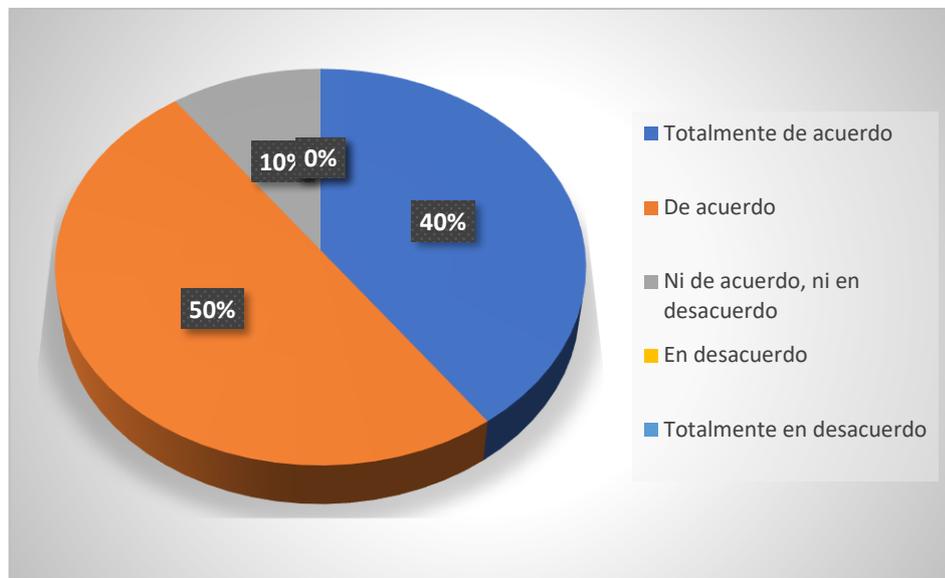


Tabla de frecuencia

Elaborado por: Lady Tania Aragundi Del Pezo

Análisis e interpretación: Los encuestados seleccionaron las opciones de la siguiente manera: totalmente de acuerdo (8) igual al (40%); de acuerdo (10) correspondiente (50%); ni de acuerdo, ni en desacuerdo (2) equivalente al (10%); en desacuerdo (0) correspondiente al (0%) y totalmente en desacuerdo (0) igual al (0%). Respecto a la pregunta, la comunicación interna mediante los códigos induce a la comunicación verbal y el diálogo inmediato de manera clara.

Tabla 4. Los códigos de comunicación y lingüísticos intervienen en el lenguaje oral y escrito, permitiendo la comunicación entre el emisor y receptor.

Frecuencia	Escala	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	13	65%
De acuerdo	6	30%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	1	5%
En desacuerdo	0	0%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
Total	20	100%

Fuente: encuesta a los integrantes del Comité de Vivienda Valle Peninsular

Elaborado por: Lady Tania Aragundi Del Pezo

Fecha: enero 2023

Figura 4. Los códigos de comunicación y lingüístico intervienen en el lenguaje oral y escrito, permitiendo la comunicación entre el emisor y receptor.

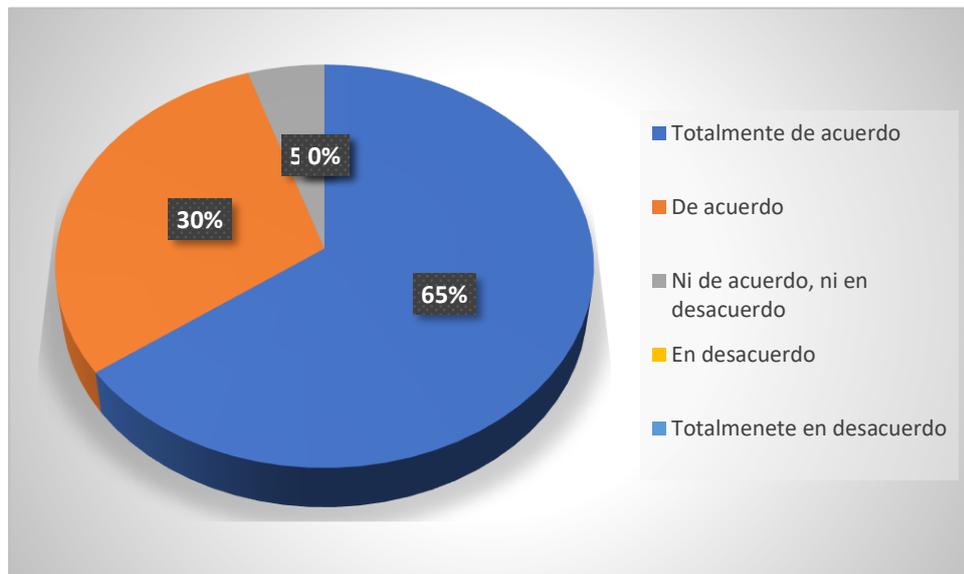


Tabla de frecuencia

Elaborado por: Lady Tania Aragundi Del Pezo

Análisis e interpretación: Los encuestados seleccionaron las opciones de la siguiente manera: totalmente de acuerdo (13) equivalente al (65%); de acuerdo (6) correspondiente al (30%); ni de acuerdo, ni en desacuerdo (1) equivalente al (5%); en desacuerdo (0) correspondiente al (0%) y totalmente en desacuerdo (0) igual al (0%). Respecto a la pregunta. Los códigos de comunicación y lingüístico intervienen en el lenguaje oral y escrito, permitiendo a la comunicación entre el emisor y receptor.

Tabla 5. Las herramientas comunicativas ayudan a la comunicación interna a permitir dirigir, compartir y transformar las estrategias necesarias para alcanzar objetivos.

Frecuencia	Escala	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	10	50%
De acuerdo	9	45%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	1	5%
En desacuerdo	0	0%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
Total	20	100%

Fuente: encuesta a los integrantes del Comité de Vivienda Valle Peninsular

Elaborado por: Lady Tania Aragundi Del Pezo

Fecha: enero 2023

Figura 5. Las herramientas comunicativas ayudan a la comunicación interna a permitir dirigir, compartir y transformar las estrategias necesarias para alcanzar objetivos.

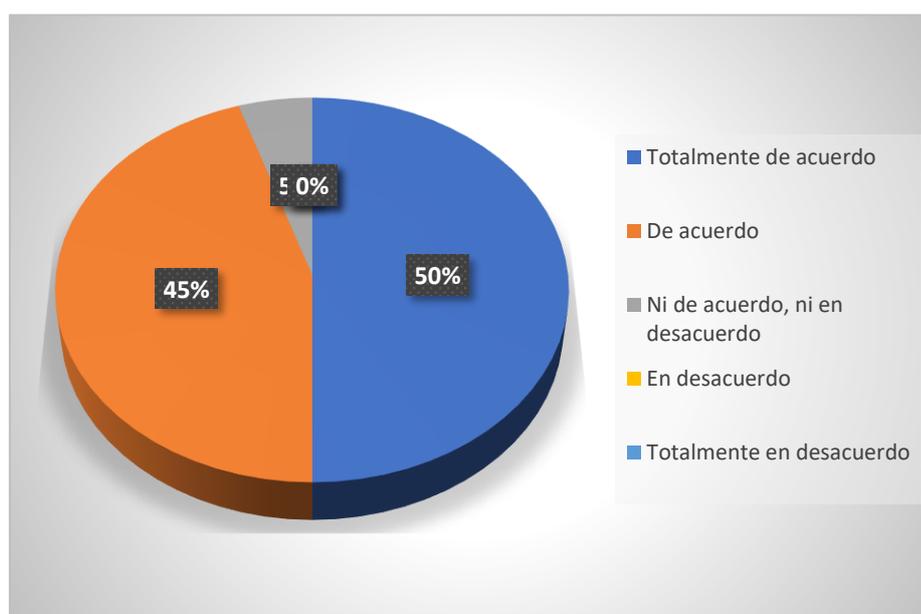


Tabla de frecuencia

Elaborado por: Lady Tania Aragundi Del Pezo

Análisis e interpretación: Los encuestados seleccionaron las opciones de la siguiente manera: muy de acuerdo (10) igual al (50%); de acuerdo (9) correspondiente al (45%); ni de acuerdo, ni en desacuerdo (1) equivalente al (5%); en desacuerdo (0) correspondiente al (0%) y totalmente en desacuerdo (0) igual al (0%). Respecto a la pregunta, las herramientas comunicativas ayudan a la comunicación interna a permitir dirigir, compartir y transformar las estrategias necesarias para alcanzar objetivos.

Tabla 6. El clima organizacional dimensiona el coaching, ayudando en el establecimiento de metas, rendimiento y productividad

Frecuencia	Escala	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	12	60%
De acuerdo	6	30%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	2	10%
En desacuerdo	0	0%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
Total	20	100%

Fuente: encuesta a los integrantes del Comité de Vivienda Valle Peninsular

Elaborado por: Lady Tania Aragundi Del Pezo

Fecha: enero 2023

Figura 6. El clima organizacional dimensiona el coaching, ayudando en el establecimiento de metas, rendimiento y productividad

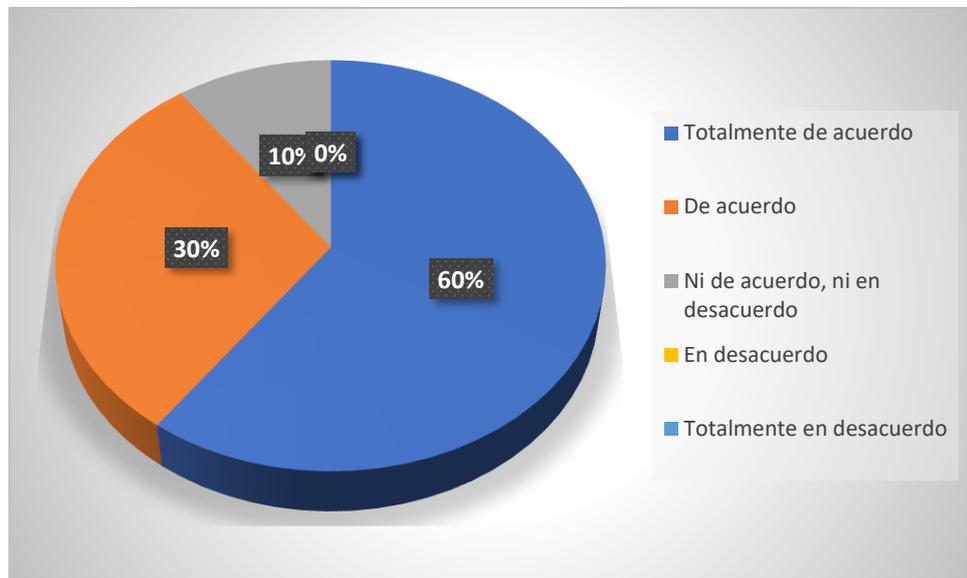


Tabla de frecuencia:

Elaborado por: Lady Tania Aragundi Del Pezo

Análisis e interpretación: Los encuestados seleccionaron las opciones de la siguiente manera: totalmente de acuerdo (12) equivalente al (60%); de acuerdo (6) correspondiente al (30%); ni de acuerdo, ni en desacuerdo (2) igual al (10%); en desacuerdo (0) equivalente al (0%) y totalmente en desacuerdo (0) correspondiente al (0%). Que corresponde a la pregunta, el clima organizacional dimensiona el coaching, ayudando en el establecimiento de las metas, rendimiento y productividad.

Tabla 7. El clima organizacional da paso al coaching como una disciplina de síntesis en un proceso de entretenimiento y aprendizaje.

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	5	25%
De acuerdo	12	60%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	3	15%
En desacuerdo	0	0%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
Total	20	100%

Fuente: encuesta a los integrantes del Comité de Vivienda Valle Peninsular

Elaborado por: Lady Tania Aragundi Del Pezo

Fecha: enero 2023

Figura 7. El clima organizacional da paso al coaching como una disciplina de síntesis en un proceso de entretenimiento y aprendizaje

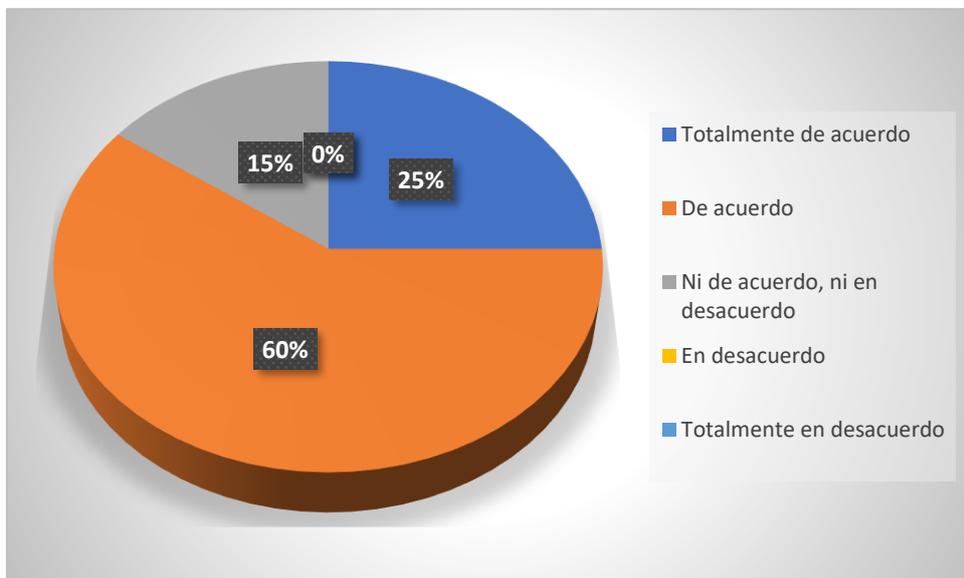


Tabla de frecuencia

Elaborado por: Lady Tania Aragundi Del Pezo

Análisis e interpretación: Los encuestados seleccionaron las opciones de la siguiente manera: totalmente de acuerdo (5) equivalente al (25%); de acuerdo (12) igual al (60%); ni de acuerdo, ni en desacuerdo (3) correspondiente al (15%); en desacuerdo (0) equivalente al (0%) y totalmente en desacuerdo (0) igual al (0%). Respecto a la pregunta, el clima organizacional da paso al coaching como una disciplina de síntesis en un proceso de entretenimiento y aprendizaje

Tabla 8. El clima organizacional se basa a la satisfacción laboral respecto a su entorno y condiciones de trabajo.

Frecuencia	Escala	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	15	75%
De acuerdo	4	20%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	1	5%
En desacuerdo	0	0%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
Total	20	100%

Fuente: encuesta a los integrantes del Comité de Vivienda Valle Peninsular

Elaborado por: Lady Tania Aragundi Del Pezo

Fecha: enero 2023

Figura 8. El clima organizacional se basa a la satisfacción laboral respecto a su entorno y condiciones de trabajo

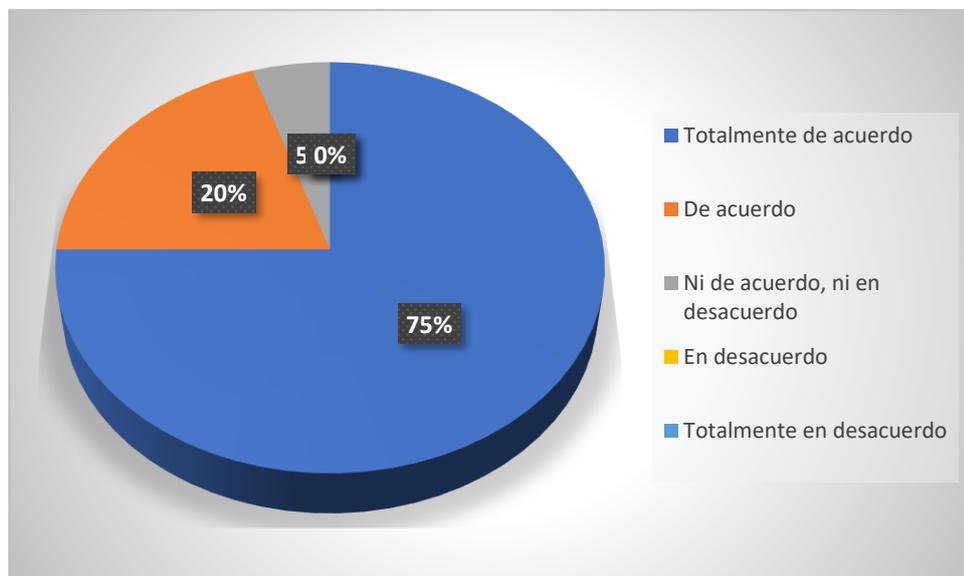


Tabla de frecuencia

Elaborado por: Lady Tania Aragundi Del Pezo

Análisis e interpretación: Los encuestados seleccionaron las opciones de la siguiente manera: totalmente de acuerdo (15) equivalente (75%); de acuerdo (4) correspondiente al (20%); ni de acuerdo, ni en desacuerdo (1) igual al (5%); en desacuerdo (0) equivalente (0%) y totalmente en desacuerdo (0) correspondiente al (0%). Respecto a la pregunta, el clima organizacional se basa a la satisfacción laboral respecto a su entorno y condiciones de trabajo.

Tabla 9. La satisfacción laboral requiere de conformidad y un ambiente de trabajo acorde a las necesidades del empleado

Frecuencia	Escala	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	8	40%
De acuerdo	10	50%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	2	10%
En desacuerdo	0	0%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
Total	20	100%

Fuente: encuesta a los integrantes del Comité de Vivienda Valle Peninsular

Elaborado por: Lady Tania Aragundi Del Pezo

Fecha: enero 2023

Figura 9. La satisfacción laboral requiere de conformidad y un ambiente de trabajo acorde a las necesidades del empleado

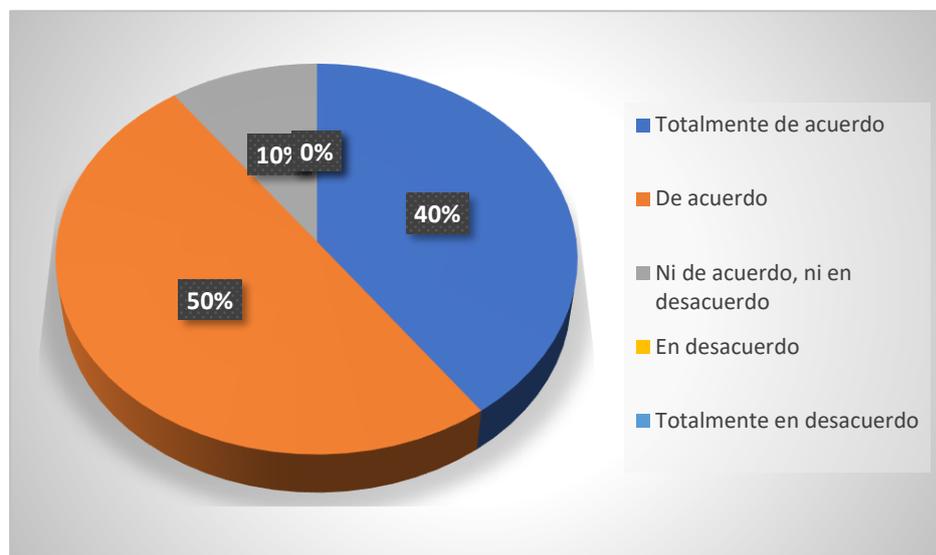


Tabla de frecuencia

Elaborado por: Lady Tania Aragundi Del Pezo

Análisis e interpretación: Los encuestados seleccionaron las opciones de la siguiente manera; totalmente de acuerdo(8) equivalente al(40%); de acuerdo(10) igual al (50%); ni de acuerdo, ni en desacuerdo (2) correspondiente al (10%); en desacuerdo (0) igual al (0%) y totalmente en desacuerdo (0) correspondiente al (0%). Respecto a la pregunta, la satisfacción laboral requiere de conformidad y un ambiente de trabajo acorde a las necesidades del empleado.

Tabla 10. ¿Considera que los derechos laborales se deben respetar las condiciones y particularidades del entorno, en beneficio del trabajador?

Frecuencia	Escala	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	8	40%
De acuerdo	10	50%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	2	10%
En desacuerdo	0	0%
totalmente en desacuerdo	0	0%
Total	20	100%

Fuente: encuesta a los integrantes del Comité de Vivienda Valle Peninsular

Elaborador por: Lady Tania Aragundi Del Pezo

Fecha: enero 2023

Figura 10. ¿Considera que los derechos laborales se deben respetar las condiciones y particularidades del entorno, en beneficio del trabajador?

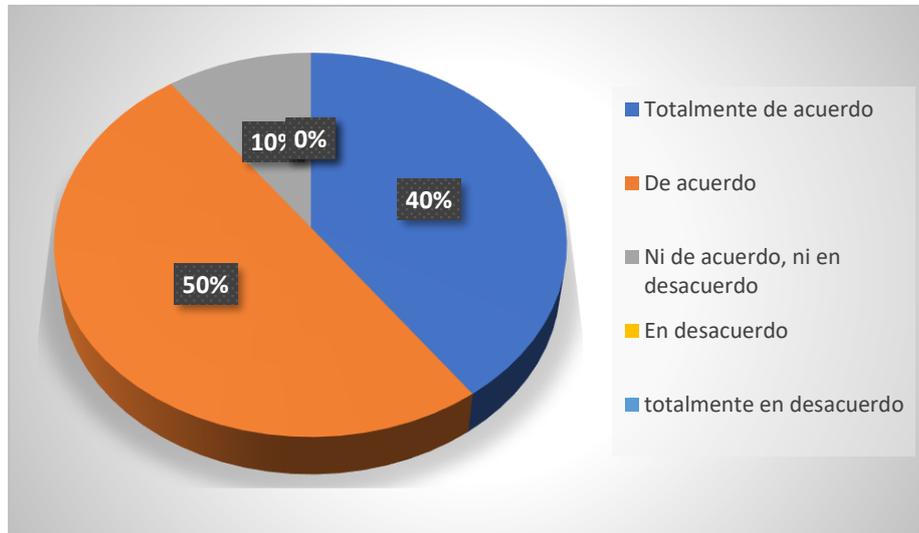


Tabla de frecuencia:

Elaborado por: Lady Tania Aragundi Del Pezo

Análisis e interpretación: Los encuestados seleccionaron las opciones de la siguiente manera: muy de acuerdo (8) igual al (40%); de acuerdo (10) correspondiente al (50%); ni de acuerdo, ni en desacuerdo (2) equivalente al (10%); en desacuerdo (0) correspondiente al (0%) y totalmente en desacuerdo (0) igual al (0%). Respecto a la pregunta, ¿Considera que los derechos laborales se deben respetar las condiciones y particularidades de entorno, en beneficio del trabajador?

4.2.2. Análisis cualitativo: entrevista

Como segundo instrumento de recolección de datos se realizó una entrevista de carácter cualitativo, dirigido a la presidenta del Comité de Vivienda Valle Peninsular y a un especialista en el campo de comunicación organizacional. Las contestaciones alcanzadas en este instrumento permitieron diferenciar los resultados junto con las encuestas y de esta manera se pudo realizar un análisis profundo en cuanto a la problemática abordada.

Tabla 11. Análisis de resultados de preguntas estructuradas.

Entrevistador: Lady Tania Aragundi Del Pezo Entrevistados: Gerzon Alfredo Cochea, especialidad en comunicación organizacional Alma Mía Yoza , presidenta de Comité de Vivienda Valle Peninsular		
Preguntas	Análisis	Observación
¿Por qué la comunicación interna requiere de herramientas comunicativas como las Tic, para el desarrollo de competencias laborales?	Los entrevistados manifiestan que, todas las organizaciones requieren de herramientas tecnológicas para la transferencia de información de forma eficaz y eficiente además de la inmediatez con la que trabaja, el acceso al internet es fundamental dado a que la gran mayoría de las organizaciones están conectados a nivel global y el proceso de comunicación interfiere al desempeño de forma interna.	De acuerdo a lo manifestado por los entrevistados, estos criterios concuerdan con Saboya (2016) quien indica que la comunicación interna está directamente encaminado a las organizaciones, es decir a todos lo que están vinculados en la empresa como los empleados, trabajadores directivos esta comunicación vertical es una de las acciones que se debe realizar en todas las organizaciones para una buena relación con los que los compongan.
¿Cómo se relaciona la comunicación interna, la ética y el clima organizacional	Los entrevistados señalan que, la información se maneja de una organización, por tanto, se requiere de ética para el manejo de gestión de la información de la institución y porque aporta la visión y misión de la misma es decir el desempeño, desarrollo y crecimiento de la organización.	En síntesis, estos argumentos en comparación con lo mencionado por Amitai (2021) define la ética de la comunicación como un vínculo que va encaminando a los principios morales y valores que guían a las disposiciones sobre actividades, responsabilidades y la mejora de servicios
Desde su punto de vista ¿Cree que la comunicación interna incide en la reputación organizacional? ¿Por qué?	Si, porque los primeros que están empoderados de la organización de la misión y visión es el personal de talento interno, ellos son los que divulgan y a través de este grupo se generan los procesos de comunicación externa	Dicho criterio se relaciona con lo mencionado por Pérez (2022) quien manifiesta que la eficacia y la eficiencia empresarial no pueden reducirse simplemente a la viabilidad económica como es visto por la comunidad, una buena reputación significa estabilidad financiera a largo plazo, y los resultados deben ser considerados como posibilitadores del posicionamiento de la empresa.
¿Qué es el clima organizacional y como fomentarlo?	Los entrevistados manifiestan que, el clima organizacional es un conjunto de sensaciones mediables del entorno laboral que son percibidas de forma directa o indirecta, el hecho del trato que generan, el talento humano y relaciones publica generan un buen entorno y se deben establecer estrategias que aporten a ese buen clima laboral	De acuerdo a lo manifestado por los entrevistados, estos criterios concuerdan con Guevara (2018) quien señala que la gestión del clima organizacional es un compromiso y una responsabilidad compartida entre quienes lideran la organización y las personas que trabajan en ella. (p.3)
¿Considerar que los derechos laborales deben considerar las condiciones, la realidad y el entorno de empleados? ¿Por qué?	Los entrevistados señalan que, en todo sentido se debe considerar porque todos los seres humanos tienen derecho, pero así mismo las organizaciones e instituciones tiene derecho al desarrollo y crecimiento sin embargo eso no va a exigir responsabilidades propias que debe tener el personal o el trabajador	En síntesis, estos argumentos en comparación con lo mencionado por Uriarte (2019) señala el derecho laboral como una de las descendencias en las cuales se fragmenta el derecho. Las reglas jurídicas que contienen apelan como vital objetivo la defensa del trabajo de la persona, pero siempre y cuando el mismo sea por una cuenta ajena, asuma particularidades productoras y sean ejecutado en libertad.

¿Por qué es importante promover los derechos laborales mediante el código de trabajo?

Los entrevistados señalan que, todos deben estar informados y consiente de sus derechos, por tanto, debe de haber ese intercambio, lo que la empresa establece como norma y obviamente el trabajador el rol que cumple o asume la responsabilidad

De acuerdo a lo manifestado por los entrevistados, estos criterios concuerdan Solís (2019) quien define el código de trabajo como una entidad más utilizada en el país en el ámbito laboral y los trabajadores siempre buscan que sus actividades estén respaldadas por el derecho laboral.

Fuente: entrevista

Elaborado por: Lady Tania Aragundi Del Pezo

Fecha: enero 2022

4.3. Discusión de resultados

Una vez obtenido los resultados de las encuestas y entrevistas se pudo determinar el grado de importancia que tienen la comunicación interna y el clima organizacional, esta permite ser demostrada como un mecanismo valioso que nos lleva a un equivalente objetivo y un aspecto completo, cuyos instrumentos y principios pueden ser frecuentes y manifestadas al clima organizacional, al modo de liderazgo las relaciones y la toma de disposiciones.

Se determina a continuación la evaluación de validez de los resultados por medios de la técnica e instrumentos empleados: los diferentes instrumentos aplicados dieron de forma objetiva al conocimiento de la realidad

En relación a la pregunta 1. Promover la comunicación interna mediante la reputación organizacional debe ser el resultado del reflejo de sus principios morales valores. Se obtuvieron los siguientes resultados: 65% Total mente de acuerdo y 5% ni de acuerdo, ni en desacuerdo. Estos datos se relacionan al criterio de Pérez (2022) quien manifiesta que la eficacia y la eficiencia empresarial no pueden reducirse simplemente a la viabilidad económica como es visto por la comunidad, una buena reputación significa estabilidad financiera a largo plazo, y los resultados deben ser considerados como posibilitadores del posicionamiento de la empresa.

Respecto a la pregunta 3. La comunicación interna mediante los códigos induce a la comunicación verbal y el dialogo inmediato de manera clara. Se obtuvieron los siguientes datos: 40% Totalmente de acuerdo y 10% De acuerdo. Estos datos se vinculan a la idea de Oyarvide, eat al (2017) quien menciona que la comunicación interna para los gerentes se transforma en una herramienta indispensable que permite obtener mejor competitividad, seleccionando los mejores trabajadores dentro de una verdadera relación laboral, promulgando el éxito empresarial.

En relación a la pregunta 7. El clima organizacional da paso al coaching como una disciplina de síntesis en un proceso de entretenimiento y aprendizaje. Se obtuvieron los siguientes datos: 25% totalmente de acuerdo y 15% Ni de acuerdo, ni en desacuerdo. Estos datos se vinculan a la idea de Guevara (2018) quien señala que la gestión del clima organizacional es un compromiso y una responsabilidad compartida entre quienes lideran la organización y las personas que trabajan en ella.

Respecto a la pregunta 8. El clima organizacional se basa a la satisfacción laboral respecto su entorno y condiciones de trabajo. Se obtuvieron los siguientes datos. 75% Totalmente de acuerdo y 5% Ni de acuerdo, ni en desacuerdo. Estos datos se relacionan a los criterios de Romero (2005) indico que la comunicación organizacional es aquella que va a dirigir, encaminar, permitir, conocer, orientar, proyectara una buena comunicación para lograr metas para una buena causa y disposición en donde va a conllevar el cómo proceder de la organización

Asimismo, se planteó seis preguntas estructuradas dirigidas a tres especialistas por medio de la técnica de la entrevista con un enfoque cualitativo. Pregunta 1 ¿Por qué la comunicación interna requiere de herramientas comunicativas como las TICS, para el desarrollo de competencias laborales? Todas las organizaciones requieren de herramientas tecnológicas para la transferencia de información de forma eficaz y eficiente además de la inmediatez con la que trabaja, el acceso al internet es fundamental dado a que la gran mayoría de las organizaciones están conectados a nivel global y el proceso de comunicación interfiere al desempeño de forma interna. Esto va relacionado al criterio de Saboya (2016) la comunicación interna está directamente encaminado a las organizaciones, es decir a todos lo que están vinculados en la empresa como los empleados, trabajadores directivos esta comunicación vertical es una de las acciones que se debe realizar en todas las organizaciones para una buena relación con los que los compongan.

En relación a la pregunta 9 ¿Qué es el clima organizacional y como fomentarlo? el clima organizacional es un conjunto de sensaciones mediables del entorno laboral que son percibidas de forma directa o indirecta, el hecho del trato que generan, el talento humano y relaciones públicas generan un buen entorno y se deben establecer estrategias que aporten a ese buen clima laboral. Tiene estrecha relación con el criterio de Guevara (2018) quien señala que la gestión del clima organizacional es un compromiso y una responsabilidad compartida entre quienes lideran la organización y las personas que trabajan en ella.

CONCLUSIÓN

Mediante el análisis de los resultados obtenidos por medio los instrumentos de investigación se perciben que en el Comité de Vivienda Valle Peninsular existe deficiencia en la comunicación interna por lo que afecta de manera directa al clima organizacional de la entidad, conllevando a posibles riesgos que afecten la imagen del comité y por ende a una información no adecuada dentro de los integrantes.

Al examinar la fluidez de la comunicación interna en el Comité de Vivienda Valle Peninsular del Cantón La Libertad, pudimos denotar un nivel bajo de desarrollo de la comunicación debido a que sus integrantes no consideran la misión y los objetivos de la entidad promulgando falencias que se relacionan indiscutiblemente con el entorno de sus integrantes

Se identificó que una de las principales causales que afectan al clima organizacional es la información incompleta que se aborda dentro de las asambleas que el comité realiza, puesto que muchas veces sus fuentes carecen de fundamentación al momento de debatir alguna sugerencia o comentario por parte de los integrantes ocasionando conflictos y desacuerdos.

No existe un plan de estratégico de mejoramiento continuo y evaluación en el Comité de Vivienda Valle Peninsular del Cantón La Libertad, que les permita a los directivos y socios percibir falencias respecto a la fluidez de la comunicación en cuanto a la eficiencia y eficacia de su clima organizacional.

Mediante los resultados obtenidos de la encuesta y entrevista realiza a los integrantes y directivos del Comité de Vivienda Valle Peninsular del Cantón La Libertad, y al especialista conocedor del tema de investigación, pudimos deducir que no existe una correcta comunicación en cuanto a su fluidez, pero que son conocedores de la importancia de promover la comunicación interna de manera positiva para una buena imagen y reputación del comité.

RECOMENDACIÓN

Se propone a la colectividad investigadora el presente trabajo de investigación como un aporte a futuros trabajos científicos, en relación a la temática de estudio respecto a la comunicación interna y clima organizacional como características importantes dentro de las entidades para el mejoramiento de sus funciones y fortalecimientos de sus valores éticos y morales.

Se recomienda este trabajo de investigación a toda la comunidad académica universitaria para la realización de nuevos estudios relacionados a la comunicación interna y clima organizacional con la finalidad de mejorar indicadores que permitan el fortalecimiento interno de las entidades cumpliendo con la misión y objetivos de las entidades.

Se sugiere como alternativa a los directivos del Comité de Vivienda Valle Peninsular considerar este trabajo de investigación como una base de estudio para la aplicación de estrategias que permitan el fortalecimiento de la comunicación interna con la finalidad de mejorar el clima organizacional y las funciones de quienes la integran.

Parte de un plan estratégico de mejoramiento y evaluación se sugiere al Comité de Vivienda Valle Peninsular, considerar varios puntos relevantes como la inducción sobre la eficiencia y eficacia de la importancia de la comunicación interna y su incidencia en la entidad para evitar afectar el clima organizacional y por ende la imagen de la misma.

De acuerdo a los datos obtenidos de manera general, se recomienda a los miembros del Comité de Vivienda Valle Peninsular, implementar un plan de contingencia que permita promover de manera positiva la comunicación interna para crear un ambiente y clima organizacional oportuno en todas sus áreas.

BIBLIOGRAFIA

- Amitai. (2021). *La importancia de los cursos de ética organizacional en las empresas*.
<https://www.amitai.com/es/cursos-etica-organizacional>
- Asef, G., & Figueroa, E. (2017). El clima organizacional y su correlación con la calidad en el. *Revista Ibeamericana para la investigación y el desarrollo educativo*, 25.
<https://www.redalyc.org/pdf/4981/498154006021.pdf>
- Calderón, M. (2014). *Comunicación Organizacional: Plan de Comunicación Integral para JARYGOM S.A.* UNIVERSIDAD SAN FRANCISCO DE QUITO.
<https://doi.org/https://repositorio.usfq.edu.ec/bitstream/23000/3396/1/111015.pdf>
- Castro, A., & Díaz, P. (16 de 03 de 2020). Comunicación interna y gestión de bienestar y felicidad en la empresa española. *Profesional de la información*, pág. 02.
<https://doi.org/https://doi.org/10.3145/epi.2020.may.24>
- Constitución del Ecuador . (2008). *Art. 16 [Capitulo Segundo]*. Asamblea Nacional.
- Constitucion del Ecuador. (2008). *Art 18 [Capitulo Segundo]*. Asamblea Nacional.
- De la Lama, P., De la Lama, M., & De la Lama, A. (2021). *12(22)*, 12.
<https://www.redalyc.org/journal/5709/570969250014/html/>
- Egas, S., & Yance, T. (2018). Estrategias de comunicación interna para fortalecer la identidad corporativa de una empresa de seguridad ubicada en la ciudad de Guayaquil - Ecuador. 2. www.revistaespacios.com/a18v39n24/a18v39n24p20.pdf
- Escudero, C., & Cortez, L. (2017). *Técnicas y métodos cualitativos para la investigación científica*. <http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/14207/1/Cap.1-Introducci%C3%B3n%20a%20la%20investigaci%C3%B3n%20cient%C3%ADfica.pdf>
- Faraldo, P., & Pateiro, B. (2013). *Estadística y metodología de la investigación*.
http://eio.usc.es/eipc1/BASE/BASEMASTER/FORMULARIOS-PHP-DPTO/MATERIALES/Mat_G2021103104_EstadisticaTema1.pdf

- Gómez, J. (18 de 06 de 2019). *Cerem International Business School*. Cerem International Business School: <https://www.cerem.es/blog/el-modelo-grow-nos-sirve-de-guia-para-gestionar-el-cambio-a-nivel-personal-y-profesional>
- Granados, R. (2020). *Revisión teórica de herramientas metodológicas aplicadas en la investigación criminológica*. Derecho y Cambio Social. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7219653.pdf>
- Guevara, P., Verdesoto, A., & Castro, N. (07 de 2020). *Metodologías de investigación educativa (descriptivas, experimentales, participativas, y de investigación-acción)*. <https://recimundo.com/index.php/es/article/view/860/1363>
- Guevara, X. (2018). *Tesis Clima Organizaconal*. Universidad Andina Simón Bolívar. <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6169/1/T2597-MIE-Guevara-Clima.pdf>
- Gutiérrez, C. (2017). *LA IMPORTANCIA DE LA COMUNICACIÓN*. https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/4013/Gutierrez_Cottle_Carolina_Marcella.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Hamburger , J., & Viloría, H. (2019). *Uso de las herramientas comunicativas en los entornos virtuales de aprendizaje*. Chasqui. Revista Latinoamericana de Comunicación. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7319399>
- Héctor, C. (2018). *LA GESTIÓN DE LA COMUNICACIÓN INTERNA Y EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL SECTOR PÚBLICO*. Ministerio de Educación, Unidad de Gestión Educativa Local N°03 de Lima Metropolitana , 26.
- Hernández, O. (2020). *Aproximación a los distintos tipos de muestreo no probabilístico*. <http://scielo.sld.cu/pdf/mgi/v37n3/1561-3038-mgi-37-03-e1442.pdf>
- Hernandez, R. (2017). *Metodología de la Investigación*. McGRAW-HILL / INTERAMERICANA. <https://doi.org/https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Hernandez, R. (2017). *Metodoloía de la Investigación*. McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V. <https://doi.org/https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>

- Iglesias, A., Torres, J., & Mora, Y. (2020). Estudios de clima organizacional: revisión integrativa. 1192. <https://doi.org/http://scielo.sld.cu/pdf/ms/v18n6/1727-897X-ms-18-06-1189.pdf>
- Ley Organica de Comunicación . (2013). *Art 16 [Título II]*. ASAMBLEA NACIONAL.
- Lozano, L. (2008). El coaching como estrategia para la formación de competencias profesionales. *Revista Escuela de Administración de Negocios*(63), 127-137. <https://doi.org/https://www.redalyc.org/pdf/206/20611455009.pdf>
- Manuel Cortés, M. I. (2004). *Generalidades sobre Metodología de la Investigación*. Colección Material Didáctico. https://doi.org/https://www.unacar.mx/contenido/gaceta/ediciones/metodologia_investigacion.pdf
- Maria Pozo, e. a. (2018). Uso de cuestionarios en investigaciones sobre universidad: análisis de experiencias. *Relmecs*, 14. file:///C:/Users/UNBLOCKER-CELL/Downloads/Relmecse046.pdf
- Matas, A. (2018). Diseño del formato de escalas tipo Likert: un estado de la cuestión. pág. 39. file:///C:/Users/UNBLOCKER-CELL/Downloads/Dialnet-DisenodelFormatoDeEscalasTipoLikert-6374359.pdf
- Maya, E. (2014). *Métodos y técnicas de investigación*. https://doi.org/http://www.librosoa.unam.mx/bitstream/handle/123456789/2418/metodos_y_tecnicas.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Obando, A., & Osorio, C. (2007). El Lenguaje y los Códigos Comunicativos que detrás de él circulan. *EL ÁGORA USB*, 7(2), 217-224. <https://doi.org/https://www.redalyc.org/pdf/4077/407748997001.pdf>
- Parra, e. a. (2018). La satisfacción laboral y su efecto en la satisfacción del cliente, un análisis teórico. *INNOVA Research Journal*, , 3(8 pp), 140-146. <https://doi.org/https://revistas.uide.edu.ec/index.php/innova/article/view/879>
- Peña, C. (2015). *La motivación laboral como herramienta de gestión en las organizaciones empresariales*. universidad pontificia icai icade comillas madrid.

<https://doi.org/https://repositorio.comillas.edu/xmlui/bitstream/handle/11531/4152/TFG001138.pdf>

Prieto, B. (2017). El uso de los métodos deductivo e inductivo para aumentar la eficiencia del. 11. <http://www.scielo.org.co/pdf/cuco/v18n46/0123-1472-cuco-18-46-00056.pdf>

Pulido, F. y. (27 de 05 de 2022). *Análisis del clima organizacional de la empresa BLIXASESOR S.A.* UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL. <https://doi.org/http://201.159.223.180/bitstream/3317/19021/1/T-UCSG-POS-MAE-397.pdf>

Rincón, L. (2013). *Evaluación Piloto de las Herramientas de Comunicación sincrónicas y asincrónicas utilizadas en los cursos de "Metodología del Trabajo Académico y Proyecto Pedagógico Unadista" en la UNAD-CEAD Pasto. Semestre 2012-2013.* Escuela de Ciencias de la Educación Universidad Nacional Abierta y a Distancia. <https://doi.org/https://repository.unad.edu.co/bitstream/handle/10596/2494/lmrrincond.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Romero, M. (2005). *Comunicación organizacional: desarrollo del manual de procedimientos del departamento de relaciones públicas de la dirección general de aviación civil.* Quito, Ecuador: UNIVERSIDAD ANDINA SIMÓN BOLÍVAR SEDE ECUADOR. <https://doi.org/https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/2525/1/T0320-MC-Romero-Comunicaci%3%b3n%20Organizacional%20Desarrollo.pdf>

Ruiz, D. (2022). *Relación entre la comunicación interna y el clima organizacional en el personal administrativo del Servicio de Administración de en el personal administrativo del Servicio de Administración de Inmuebles Municipales de Trujillo - SAIMT, Trujillo – 2021.* Universidad Cesar Vallejo. https://doi.org/https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/89236/Ruiz_LDF-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Saboya, M. (2016). *Comunicación interna y su influencia en el desempeño laboral en la universidad nacional de san martin, en la ciudad de tarapoto, año 2016.* Universidad Cesar Vallejo.

https://doi.org/https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/10331/saboya_nm.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Solis, C. (2019). *Análisis del código de trabajo con respecto al despido ineficaz en el cantón santo domingo*. Universidad regional autónoma de los andes “uniandes”.

<https://doi.org/https://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/11344/1/PIU-SDAB031-2020.pdf>

Uriarte, J. (21 de 07 de 2019). *"Derecho Laboral"*. "Derecho Laboral:

<https://www.caracteristicas.co/derecho-laboral/>

Useche, C., & Artigas, W. (2020). *Técnicas e instrumentos de recolección de datos Cualitativos*.

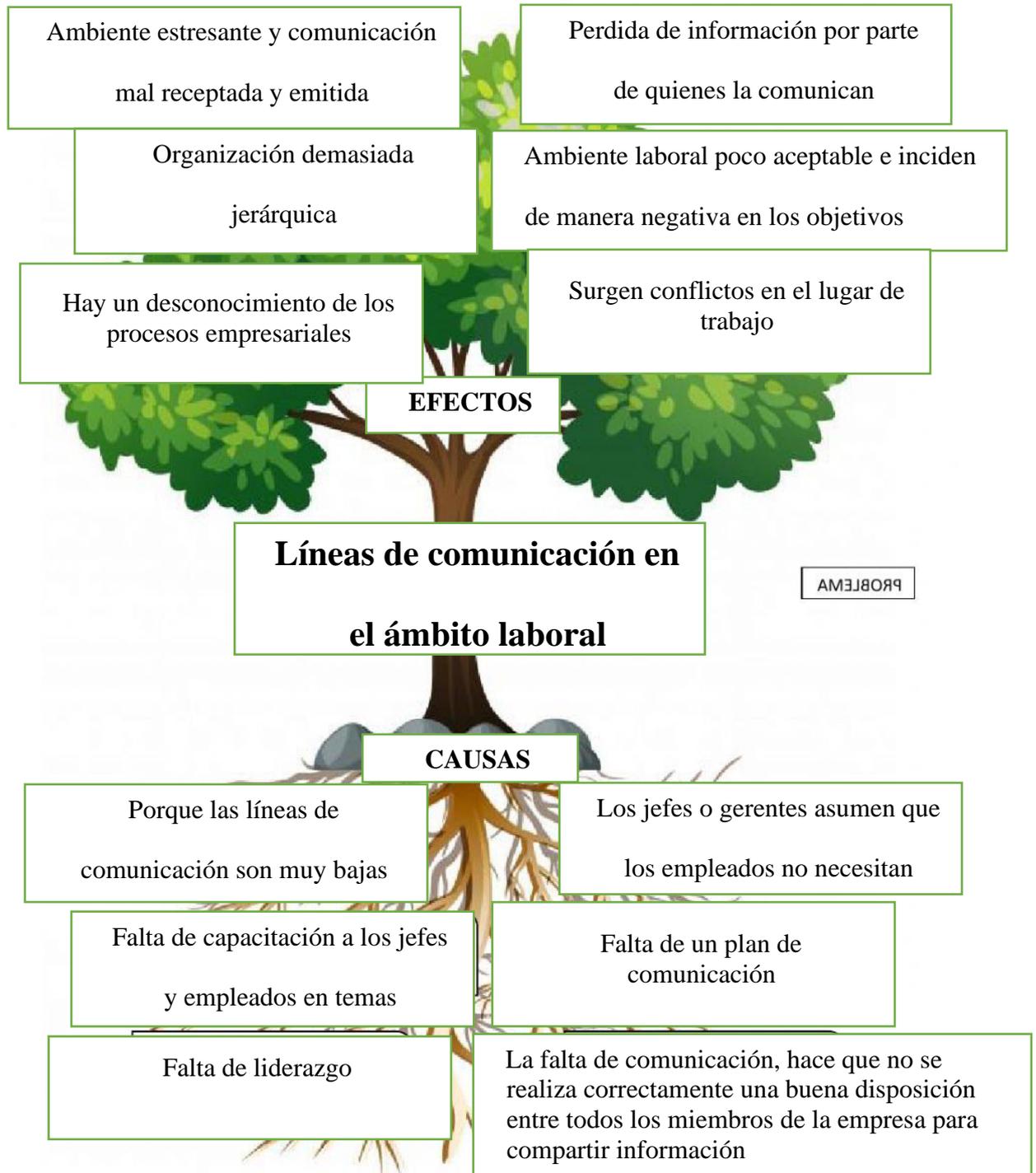
[https://repositorioinst.uniguajira.edu.co/bitstream/handle/uniguajira/467/88.%20Técnicas%20e%20instrumentos%20recolecci%C3%B3n%20de%20datos.pdf?sequence=](https://repositorioinst.uniguajira.edu.co/bitstream/handle/uniguajira/467/88.%20Técnicas%20e%20instrumentos%20recolecci%C3%B3n%20de%20datos.pdf?sequence=1)

1

ANEXOS

Anexo 1. Árbol del problema

Figura 11. Árbol del problema



Anexo 2: Variable de operacionalización

Tabla 12. Matriz de operacionalización de variables

TÍTULO	FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS CUALITATIVA	VARIABLES CATEGÓRICAS	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	TÉCNICAS	INSTRUMENTOS	
Comunicación interna y clima organizacional del comité de Vivienda Valle Peninsular del cantón La Libertad, 2022	¿De qué manera influye la comunicación interna para el mejoramiento del clima organizacional del Comité de Vivienda Valle Peninsular del Cantón la Libertad?	<p>General</p> <p>Analizar la incidencia de la comunicación interna y el clima organizacional para brindar recursos positivos en los colaboradores del Comité de vivienda valle peninsular, 2022</p> <p>Específicos</p> <ol style="list-style-type: none"> Examinar el flujo de la comunicación interna en el Comité de Vivienda Valle Peninsular del Cantón La Libertad Identificar las causas que afectan al clima organizacional para una buena influencia comunicacional Determinar estrategias de mejoramiento en el clima organizacional para los miembros del Comité. 	Posiblemente el correcto manejo de la comunicación interna y el clima organizacional mejorara considerablemente en las gestiones que se realizara por Comité de vivienda valle peninsular del Cantón La Libertad, año 202.	Comunicación Interna	Para Ruiz (2022) La comunicación interna se refiere a la comunicación desarrollada dentro de una organización para establecer y mantener buenas relaciones con los empleados, utilizando una variedad de técnicas y herramientas de comunicación para contribuir y mantener la integridad. (p 15)	Reputación organizacional	Ética	Encuesta	Cuestionario: Escala de Likert	
							Compromiso con la comunidad			
						Códigos de comunicación	Comunicación verbal	Entrevista		Guía de preguntas
							Código lingüístico			
						Herramientas comunicativas	Comunicación interna			
							TIC			
				Clima Organizacional	Para Pulido (2022) Las condiciones de trabajo a largo plazo son un problema que afecta a la mayoría de las empresas, no solo por aspectos físicos, sino a menudo por una falta de motivación, centrarse en el comportamiento del equipo y brindar apoyo proactivo para ayudarlos a desempeñarse mejor, creando confianza, apoyo y un buen ambiente de trabajo. Los empleados son eficientes y efectivos y ayudan a la empresa a lograr sus objetivos. (p. 27)	Coaching	Modelo complementario			
							Disciplina de síntesis			
						Satisfacción laboral	Nivel de motivación			
							Ambiente de trabajo			
Derechos laborales	Constitución									
	Código de trabajo									

Anexo 3: Variable de operacionalización

Tabla 13. Matriz de consistencia

Titulo	Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis cualitativa	Variables	Definición conceptual	Dimensión	Indicadores	Técnicas	Instrumentos
Comunicación interna y clima organizacional del Comité de Vivienda Valle Peninsular del Cantón La Libertad, 2022	¿De qué manera influye la comunicación interna para el mejoramiento del clima organizacional del Comité de vivienda Valle Peninsular del Cantón La Libertad?	<p>Objetivo General</p> <p>Analizar la incidencia de la comunicación interna y el clima laboral para brindar recursos positivos en los colaboradores del Comité vivienda valle peninsular, 2022</p> <p>Objetivo Específicos</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Examinar el flujo de la comunicación interna en el Comité de Vivienda Valle Peninsular del Cantón La Libertad. 2. Identificar las causas que afectan al clima laboral para una buena influencia comunicacional en la organización 3. Determinar estrategias de mejoramiento en el clima organizacional para los miembros del Comité 	Posiblemente el correcto manejo de la comunicación interna y el clima organizacional mejorará considerablemente en las gestiones que se realizará por el Comité de vivienda valle peninsular del cantón la libertad, año 2022	<p>V1</p> <p>Comunicación interna</p> <p>V2</p> <p>Clima Organizacional</p>	<p>Para (Ruiz, 2022) La comunicación interna se refiere a la comunicación desarrollada dentro de una organización para establecer y mantener buenas relaciones con los empleados, utilizando una variedad de técnicas y herramientas de comunicación para contribuir y mantener la integridad. (p 15)</p> <p>Para (Pulido, 2022) Las condiciones de trabajo a largo plazo son un problema que afecta a la mayoría de las empresas, no solo por aspectos físicos, sino a menudo por una falta de motivación, centrarse en el comportamiento del equipo y brindar apoyo proactivo para ayudarlos a desempeñarse mejor, creando confianza, apoyo y un buen ambiente de trabajo, Los empleados son eficientes y efectivos y ayudan a la empresa a lograr sus objetivos. (p. 27)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Reputación organizacional • Códigos de comunicación • Herramientas comunicativas • Coaching • Satisfacción laboral • Derechos laborales 	<ul style="list-style-type: none"> • Ética • Compromiso con la comunidad • Comunicación verbal • Código lingüístico • Comunicación interna • TIC • Modelo complementario • Disciplina de síntesis • Nivel de motivación • Ambiente de trabajo • Constitución • Código de trabajo 	<p>Encuesta</p> <p>Entrevista</p> <p>Observación</p>	<p>Cuestionario: comunicación interna</p> <p>Guía de pregunta</p> <p>Lista de cotejo</p>

Anexo 4: Instrumentos de validación

Técnica: Encuesta con escala de Likert

Instrumento: Cuestionario

Tema: Comunicación interna y clima organizacional del comité de Vivienda Valle Peninsular del cantón La Libertad, 2022

Objetivo: Levantar información sobre la importancia de la comunicación interna y clima organizacional del comité de vivienda valle peninsular

Escala de Likert: totalmente de acuerdo (1) De acuerdo (2) Ni de acuerdo, ni en desacuerdo (3) en desacuerdo (4) totalmente en desacuerdo (5)

Tabla 14. Instrumento de validación Encuesta

		1	2	3	4	5
Comunicación Interna						
1.	Promover la comunicación interna mediante la reputación organizacional debe ser el resultado del reflejo de sus principios morales y valores					
2.	La comunicación interna da paso a la reputación organizacional como una guía de compromiso con la comunidad.					
3.	La comunicación interna mediante los códigos induce a la comunicación verbal y el dialogo inmediato de manera clara					
4.	Los códigos de comunicación y lingüísticos interviene en el lenguaje oral y escrito, permiten la comunicación entre el emisor y receptor.					
5.	Las herramientas comunicativas ayudan a la comunicación interna a permitir dirigir, compartir y transformar las estrategias necesarias para alcanzar objetivos.					
Clima Organizacional						
6.	El clima organizacional dimensiona el coaching, ayuda en el establecimiento de metas, rendimiento y productividad.					
7.	El clima organizacional da paso al coaching como una disciplina de síntesis en un proceso de entrenamiento y aprendizaje.					
8.	El clima organizacional se basa a la satisfacción laboral respecto a su entorno y condiciones de trabajo.					
9.	La satisfacción laboral requiere de conformidad y un ambiente de trabajo acorde a las necesidades del empleado.					
10.	¿Considera que los derechos laborales se deben considerar las condiciones y particularidades del entorno, en beneficio del trabajador?					

Lcdo. Ángel Alberto Matamoros Dávalos, PhD.

Juez Experto

C.I: 0913729257

Técnica: Entrevista

Tema: Comunicación interna y clima organizacional del comité de Vivienda Valle Peninsular del cantón La Libertad, 2022

Objetivo: Levantar información sobre la importancia de la comunicación interna y clima organizacional del comité de vivienda valle peninsular.

Entrevistado: Lic. Gerzon Cochea

Cargo: Docente de la Carrera de Comunicación

Especialidad: Comunicación organizacional

Entrevistador: Tania Aragundi Del Pezo

Entrevistado: Alma Mia Yoza

Cargo: presidenta del Comité

Entrevistador: Tania Aragundi Del Pezo

Tabla 15. Instrumento de validación Entrevista

		Respuesta
Comunicación Interna		
1.	¿Por qué la comunicación interna requiere de herramientas comunicativas como las Tic, para el desarrollo de competencias laborales?	
2.	¿Cómo se relaciona la comunicación interna, la ética y el clima organizacional?	
3.	Desde su punto de vista ¿Cree que la comunicación interna incide en la reputación organizacional? ¿Por qué?	
Clima Organizacional		
4.	¿Qué es el clima organizacional y como fomentarlo?	
5.	¿Considera que los derechos laborales deben considera las condiciones, la realidad y el entorno de empleados? ¿Por qué?	
6.	¿Por qué es importante promover los derechos laborales mediante el código de trabajo?	



Lcdo. Ángel Alberto Matamoros Dávalos, PhD.

Juez Experto

C.I: 0913729257

Tabla 16. Matriz de validación de contenido por juicio de experto

TÍTULO:		Comunicación interna y clima organizacional del comité de Vivienda Valle Peninsular del cantón La Libertad, 2022															
AUTOR:		Lady Tania Aragundi Del Pezo															
VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUCIÓN Relación entre:								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIÓN
				Muy de acuerdo	De acuerdo	Ni en acuerdo o	En desacuerdo	Muy en	VARIABLE Y DIMENSIÓN		DIMENSIÓN E INDICADOR		INDICADOR E ITEMS		ITEMS Y OPCIÓN DE RESPUESTA		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Variable Independiente: Comunicación Interna	Reputación organizacional	La ética	Promover la comunicación interna mediante la reputación organizacional debe ser el resultado del reflejo de sus principios morales y valores						X		X		X		X		
		Compromiso con la comunidad	La comunicación interna da paso a la reputación organizacional como una guía de compromiso con la comunidad.						X		X		X		X		

	Código e comunicación	Comunicación verbal	La comunicación interna mediante los códigos induce a la comunicación verbal y el dialogo inmediato de manera clara						X		X		X		
		Código lingüístico	Los códigos de comunicación y lingüísticos interviene en el lenguaje oral y escrito, permiten la comunicación entre el emisor y receptor.						X		X		X		
	Herramientas comunicativas	Comunicación interna	Las herramientas comunicativas ayudan a la comunicación interna a permitir dirigir, compartir y transformar las estrategias necesarias para alcanzar objetivos.						X		X		X		
		TIC	La identidad corporativa es la que permite que la audiencia genere reputación a una organización.						X		X		X		
Variable Dependiente: Clima organizacional	Coaching	Modelo complementario	El clima organizacional dimensiona el coachin, ayuda en el establecimiento de metas, rendimiento y productividad.						X		X		X		
	Satisfacción laboral	Disciplina de síntesis	El clima organizacional da paso al coaching como una disciplina de síntesis en un proceso de entrenamiento y aprendizaje.						X		X		X		

		Nivel de motivación	El clima organizacional se basa a la satisfacción laboral respecto a su entorno y condiciones de trabajo.						X		X		X		
	Derechos laborales	Ambiente de trabajo	La satisfacción laboral requiere de conformidad y un ambiente de trabajo acorde a las necesidades del empleado.						X		X		X		
		Código de trabajo	¿Considera que los derechos laborales se deben considerar las condiciones y particularidades del entorno, en beneficio del trabajador?						X		X		X		

Fecha, La Libertad, 27 de enero del 2023



Lcdo. Ángel Alberto Matamoros Dávalos, PhD.
Juez Experto
C.I: 0913729257

Tabla 17. Ficha de evaluación del instrumento

Guía de preguntas: Comunicación Interna – Clima Organizacional

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20					Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96		
ASPECTOS DE VALIDACIÓN		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100		
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																				95		
2. Objetividad	Expresa conductas observables																				95		
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico																					100	

4.Organización	Organización lógica entre sus ítems																			100	
5.Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios																			100	
6.Intencionalidad	Valorar las dimensiones del tema																			95	
7.Consistencia	Basado en aspectos teóricos-científicos																			95	
8.Coherencia	Relación en variables e indicadores																			95	
9.Metodología	Adecuada y responde a la investigación																			100	

INSTRUCCIONES: Este instrumento, sirve para que el **EXPERTO EVALUADOR** evalúe la pertinencia, eficacia del instrumento que se está validando. Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados

PROMEDIO:

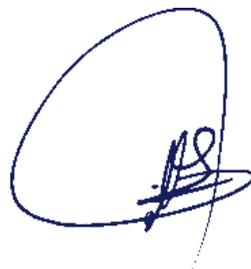
La Libertad, de enero del 2023

Lcdo.: Ángel Alberto Matamoros Dávalos, PhD.

C.I.: 0913729257

Teléfono: 0986049404

E-mail: amatamoros@upse.edu.ec



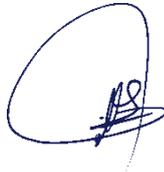
Firma

Tabla 18. Validez de contenido

DATOS DEL ESTUDANTE	
Apellidos y Nombres:	Lady Tania Aragundi Del Pezo
TÍTULO DEL TEMA DE INVESTIGACIÓN	
Comunicación interna y clima organizacional del comité de Vivienda Valle Peninsular del cantón La Libertad, 2022	
DATOS DEL INSTRUMENTO	
Nombre del instrumento:	Cuestionario – Comunicación Interna
Objetivo:	Levantar información sobre la importancia de la comunicación interna y clima organizacional del comité de vivienda valle peninsular
Dirigido a:	Dirigentes y socios del Comité de Vivienda Valle Peninsular
JUEZ EXPERTO	
Apellidos y Nombres:	Matamoros Dávalos Ángel Alberto
Documento de Identidad:	0913729257
Grado Académico:	PhD.
Especialidad:	EDUCACION
Experiencia Profesional (años):	22
JUICIO DE APLICABILIDAD	

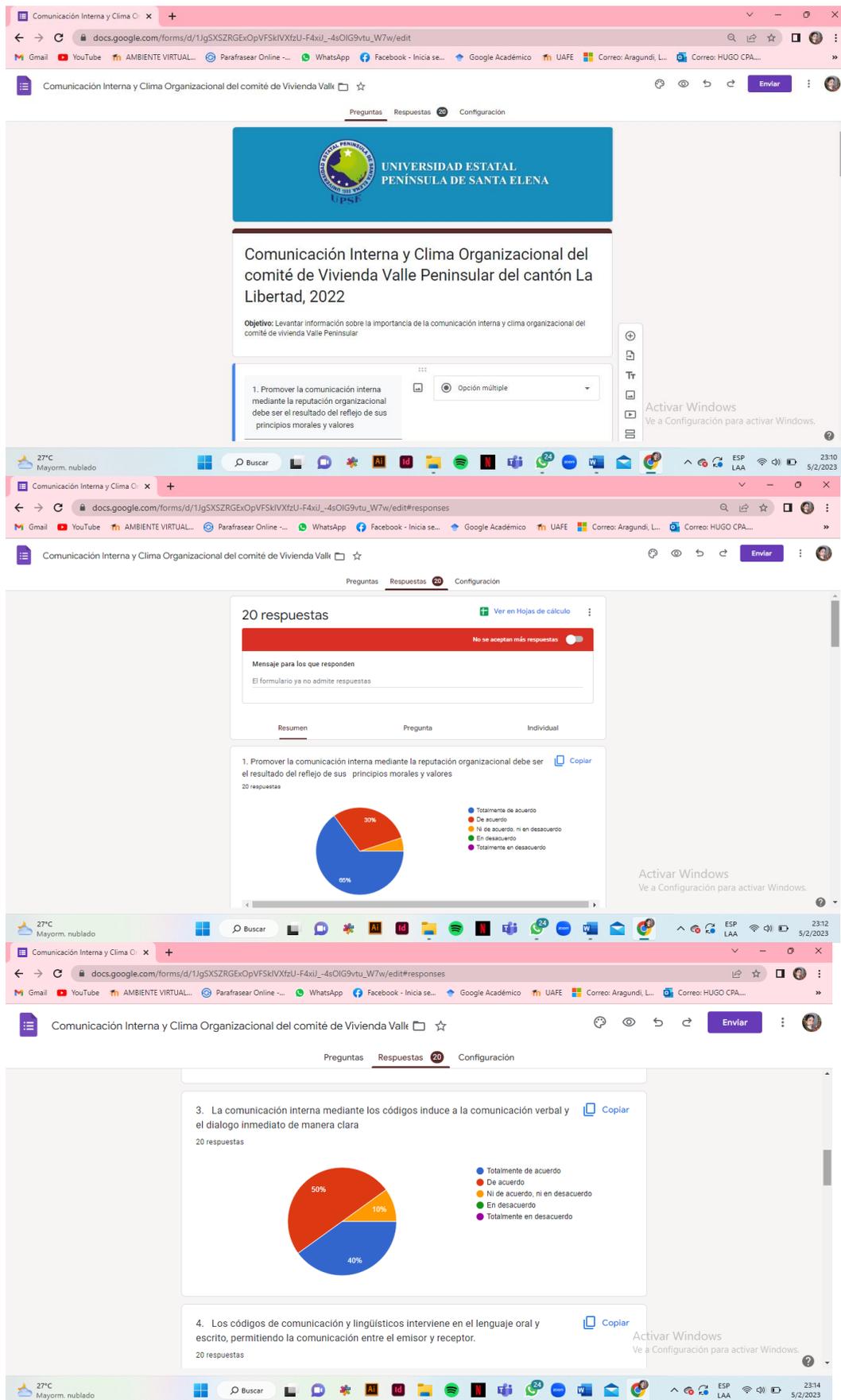
Aplicable	Aplicable después de Corregir	No Aplicable
e		
X		
Sugerencia: Aplicar encuesta CON LAS OBSERVACIONES		

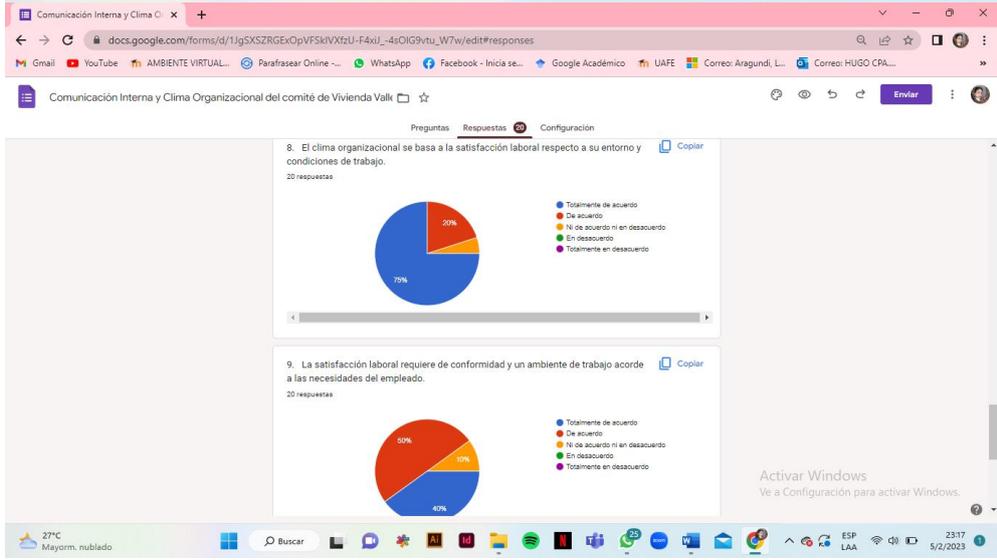
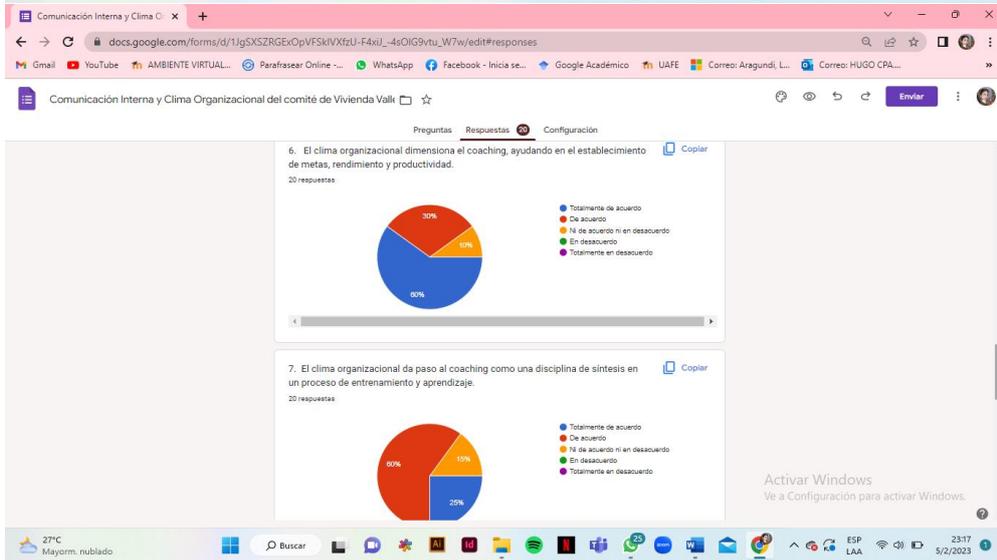
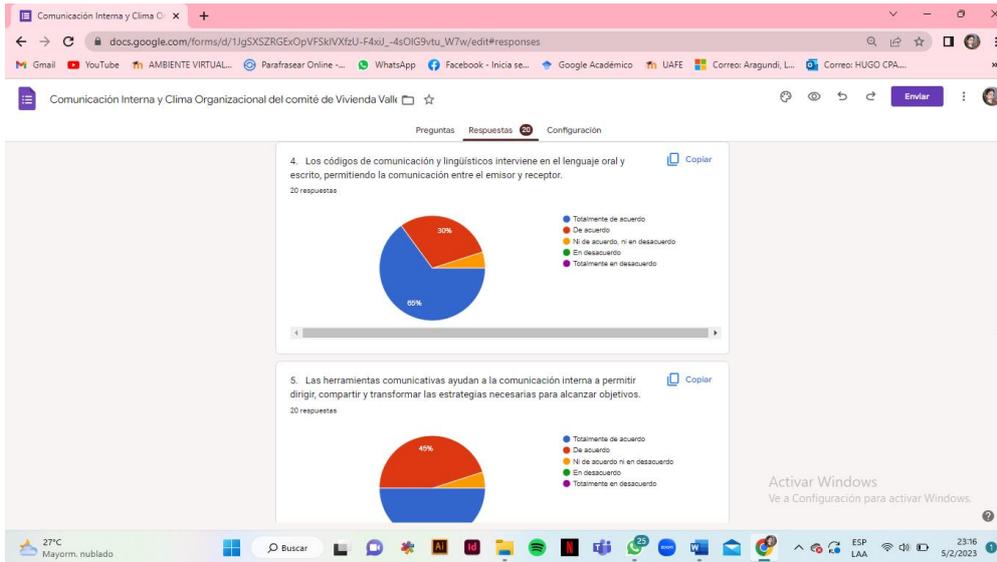
Fecha: La Libertad, 27 de enero del 2023



Lcdo. Ángel Alberto Matamoros Dávalos, PhD.
Juez Experto
C.I: 0913729257

Figura 12. Encuesta





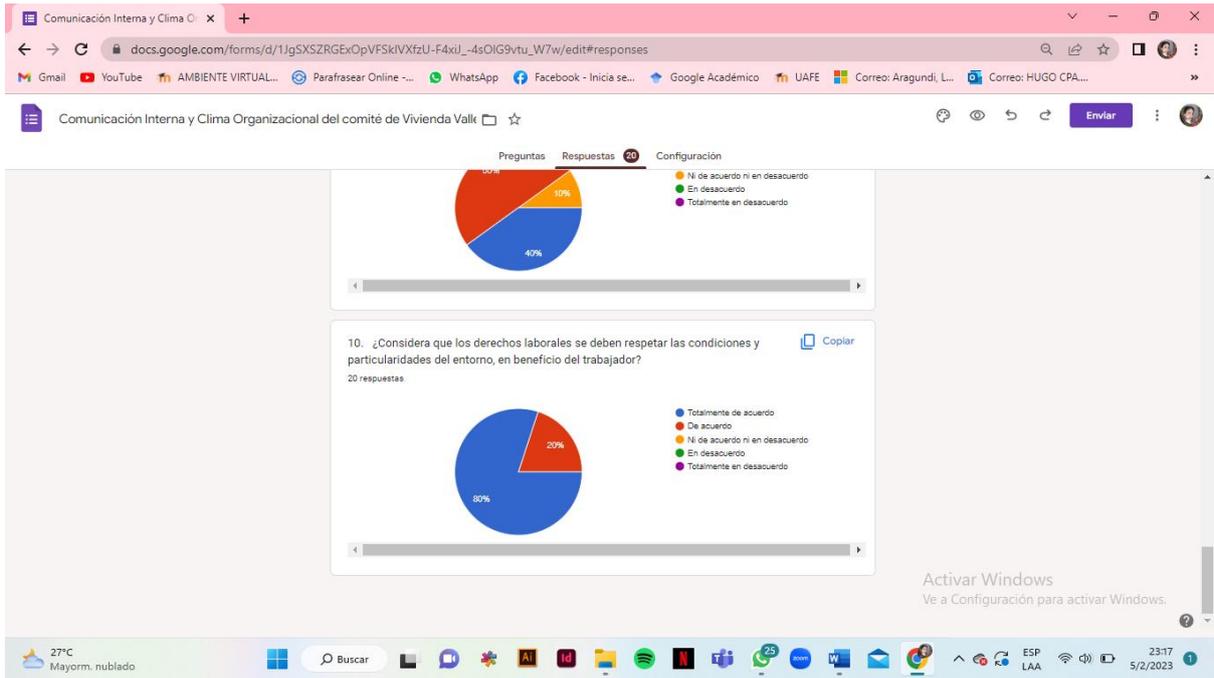


Figura 13. Entrevista al docente especialista

