



***Comunicación  
organizacional en  
tiempos de pandemia  
en la gestión del  
proyecto granos  
andinos  
orgánicos***

**Jainer Inofuente Mamani  
Dina Nilda Aguilar Soncco**



- Dina Nilda Aguilar Soncco
- Jainer Inofuente Mamani

# **Comunicación organizacional en tiempos de pandemia en la gestión del proyecto granos andinos orgánicos**

**Jainer Inofuente Mamani, EDITOR**

# Comunicación organizacional en tiempos de pandemia en la gestión del proyecto granos andinos orgánicos

## **Autores:**

- Dina Nilda Aguilar Soncco

- Jainer Inofuente Mamani

## **Editor:**

**Jainer Inofuente Mamani**

Jr. 24 de setiembre Mz. 6 Lt. 06 Los Choferes. Juliaca, San Román. Puno - Perú.

[jainer.maelo@gmail.com](mailto:jainer.maelo@gmail.com)

Cel. 959507765

1.ª Edición noviembre del 2024

Tiraje: 50 ejemplares

Depósito Legal N° 2024-12615

ISBN: 978-612-03-0352-8

Se terminó de imprimir en noviembre del 2024 en:

LUCERO IMPRESIONES

RUC 10411509015

De Antonia Ccama Quispe

Jr. Moquegua 360 – B, Puno - Perú

Teléfono 051 208093 – Cel. 921 431042

*Prohibida la reproducción o almacenamiento total o parcial de esta publicación por ningún medio sin permiso del autor.*

# ÍNDICE GENERAL

RESUMEN .....	9
---------------	---

## CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN.....	11
1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA .....	13
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA .....	16
1.2.1. Problema general .....	16
1.2.2. Problemas específicos.....	16
1.3. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN .....	17
1.4. HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN .....	19
1.4.1. Hipótesis general.....	19
1.4.2. Hipótesis específicas.....	19
1.5. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN .....	20
1.5.1. Objetivo general.....	20
1.5.2. Objetivos específicos .....	20

## CAPÍTULO II

REVISIÓN DE LITERATURA .....	22
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN .....	22
2.1.1. A nivel internacional.....	22
2.1.2. A nivel nacional .....	23
2.1.3. A nivel regional .....	25
2.2. MARCO TEÓRICO .....	26
2.2.1. Comunicación organizacional.....	26

2.2.2. Gestión del proyecto .....	33
2.3. MARCO CONCEPTUAL .....	44

### CAPÍTULO III

MATERIALES Y MÉTODOS.....	47
3.1. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN .....	47
3.2. MÉTODO DE LA INVESTIGACIÓN .....	47
3.3. TIPO DE INVESTIGACIÓN .....	47
3.4. POBLACIÓN Y MUESTRA .....	49
3.4.1. Población .....	49
3.4.2. Muestra .....	49
3.5. TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN .....	51
3.5.1. Cuestionario.....	51
3.5.2. Encuesta.....	52
3.5.3. Instrumento de acopio de información: .....	52
3.6. PROCEDIMIENTOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	54

### CAPÍTULO IV

RESULTADO Y DISCUSIÓN .....	57
4.1. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS .....	57
4.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS .....	67
4.3. DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	72
CONCLUSIONES.....	77
RECOMENDACIONES .....	79
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	81

## RESUMEN

Este presente trabajo de investigación titulado “Comunicación Organizacional en Tiempos de Pandemia en la Gestión del Proyecto Granos Andinos Orgánicos de la Dirección Regional Agraria, Puno - 2020”. Tiene como objetivo general; describir la relación de la comunicación organizacional en tiempos de pandemia con la gestión del PGAO de la DRA, Puno 2020. Del mismo modo, la hipótesis general que se ha planteado: La comunicación organizacional en tiempos de pandemia se relaciona significativamente con la gestión del PGAO de la DRA, Puno 2020. La metodología será de tipo no experimental, diseño descriptivo correlacional, transversal (transeccional). La población que se selecciona es de 132 trabajadores, asimismo la muestra será probabilística con un total de 98 trabajadores. Concluyo, respecto al objetivo general que, si existe una correlación significativa positiva moderada, entre la variable comunicación organizacional con la gestión del proyecto, cuyo valor de Pearson fue de “ $r=0.582$ ” aceptando la hipótesis alterna planteada, donde según los resultados hallados se precisa que, el 44,9%, manifestaron que, la comunicación organizacional se ubica en el nivel “moderado” pues, algunos si son capaces de emprender una comunicación que permita intensificar los objetivos y proyectos trazados por la institución, además, el 44,9% respondieron que la gestión de proyecto es “alta” en la institución. A la vez, en el primer objetivo específico se encontró que, sí existe una correlación significativa positiva moderada, entre la variable comunicación organizacional y la dimensión planeación del proyecto, cuyo valor de Pearson fue de “ $r=0.655$ ”

aceptando la hipótesis alterna, continuamente, el segundo objetivo específico se encontró que, sí existe una correlación positiva débil, entre la variable comunicación organizacional y la dimensión ejecución del proyecto, cuyo valor de Pearson fue de “ $r=0.487$ ” aceptando la hipótesis alterna y en el tercer objetivo específico se encontró que, sí existe una correlación positiva débil, entre la variable comunicación organizacional y la dimensión evaluación del proyecto, cuyo valor de Pearson fue de “ $r=0.392$ ”.



# CAPÍTULO I

## INTRODUCCIÓN

La ministra de Asuntos Exteriores de Corea del Sur (país que a finales de enero 2020 fue el foco mundial de contagios de la COVID 19) Kang Kyung-wha, logró reducir rápidamente los contagios sin cerrar ciudades, y su éxito se atribuyó a que comunicó bien la gestión de la pandemia con mensajes transparentes, claros y oportunos, respaldados por una buena gestión de los hechos. Es así que, en este contexto histórico que nos ha significado la pandemia de la COVID-19 en todas sus dimensiones, resulta fundamental reconocer la trascendencia de la comunicación, de poner a la persona en el centro, de incluirla en las conversaciones dentro y fuera de las organizaciones, así como dirigir todo su potencial hacia el logro de las metas estratégicas que nos puedan llevar a superar este momento de crisis a nivel mundial. La relevancia del texto radica en que logremos, como dicen los autores, ser “parte del desafío de comunicar a las organizaciones en un futuro en continua construcción y adaptación en el Siglo XXI.” Ahora más que nunca, la comunicación puede hacer la diferencia y sus retos están en nuestras manos. (Garrido F. J., 2020, pág. 12). El 2015 en Perú, Dircom mantuvo su posición de profesional en la operación de descubrimiento (del sector público, sobre todo) y de enseñanza (aunque más intensiva con los profesionales). Los profesionistas que más hallaron capacitarse en comunicación corporativa e interna fue precisamente los que derivan de escuelas de periodismo, ciencias comunicativas o comunicación social. Asimismo, la comunicación como una herramienta de

gestión ha dejado de ser una opción, es una necesidad (Antezana, 2016).

El tema de la presente tesis titulada “Comunicación organizacional en tiempos de pandemia en la gestión del PGO de la DRAP - 2020”. En la actualidad, el responsable de la institución ha determinado un estilo de orientación y organización del trabajo en la gestión de proyectos, estilo y organización del trabajo que constituyen una herramienta eficaz para lograr los objetivos marcados y son plenamente coherentes con la estrategia de la institución por su flexibilidad. La estructura organizacional enfocada a proyectos ha cambiado, especialmente cuando los líderes entienden que los empleados necesitan comunicarse, (Moreno, 2016, pág. 20). La pregunta de investigación es: determinar la relación entre la comunicación organizacional y la satisfacción laboral. La falta de comunicación organizacional entre los colaboradores de la institución está relacionada en cierta medida con la satisfacción laboral; empleados que carecen de motivación, falta de identidad con la organización y falta de compromiso organizacional.

En la presente investigación se formuló el siguiente problema: ¿Cómo se relaciona la comunicación organizacional en tiempos de pandemia con la gestión del PGO de la DRAP - 2020? y se formuló el siguiente objetivo: Describir la relación de la comunicación organizacional en tiempos de pandemia con la gestión del PGO de la DRAP - 2020- 2020. El desarrollo integral de la investigación se divide en cuatro capítulos:

En el primer capítulo se propone un planteamiento del problema, que incluye: la situación del problema, la descripción del problema, la razón e importancia, el propósito de la investigación y las limitaciones de la investigación.

El segundo capítulo incluye el marco teórico, que incluye: antecedentes de investigación, bases teóricas y científicas y definiciones conceptuales de los términos utilizados.

El tercer capítulo presenta el tipo y diseño de la investigación, la población y las muestras, las hipótesis, la operabilidad de las variables, los métodos, las herramientas de investigación, las descripciones del procesamiento de datos y el análisis estadístico.

En el cuarto capítulo discutimos los resultados, conclusiones, recomendaciones de la investigación. Finalmente, las referencias bibliográficas y anexos.

## **1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

La comunicación organizacional en un grupo u organización es parte del fortalecimiento y desarrollo de una organización, lo cual, se refleja principalmente en la acción de comunicación. Esta acción de comunicación parte de la conexión y expresión clara dentro de la organización, a través de la práctica de fortalecer la organización y sus tareas. Y visibilidad para predecir. Al entender la comunicación como un proceso inter organizacional, puede incorporarse a las políticas institucionales, en lugar de limitarse a la comunicación instrumental.

Al discutir temas de comunicación en grupos y organizaciones, es importante recordar que todas las comunicaciones se llevan a cabo en el marco de las relaciones interpersonales, y estas comunicaciones se expresan a través de la forma en que las personas realizan las tareas. Conectarse y complementarse según su propia cultura. De esta forma, se establece una cultura organizacional compuesta por un conjunto de valores, creencias y entendimiento compartido por los miembros de la organización.

La comunicación organizacional define la forma de pensar, sentir y reaccionar que guían la toma de decisiones y la forma en que se realizan las actividades, especialmente la comunicación.

Después de un tiempo, una vez establecidos y puestos en práctica los estándares de comunicación organizacional, es posible abordar la aplicación del método y decidir utilizar el método de comunicación adecuado. Entendemos la comunicación como el mayor regalo que se nos ha dado, que nos hace plenamente humanos, que nos permite disfrutar de una vida diversa en comunidad. Este tipo de comunicación no solo se refleja en la relación interpersonal, sino también en la relación que se da en el grupo u organización en el proceso de realización de la tarea.

Como parte del éxito de la organización, el aumento de la comunicación en la organización es indiscutible; los directores y gerentes se han dado cuenta de que la realización de las funciones y metas adecuadas de la organización es fundamental.

Independientemente de su alcance comercial, se basa en la calidad de los productos o servicios, y también depende del funcionamiento normal y la estructura adecuada de su red de comunicaciones.

Esforzarse por comprender y unificar la cultura organizacional, dotar a los empleados de recursos satisfactorios para el desempeño satisfactorio de su trabajo e inspirarlos a hacer su trabajo con valentía, alegría y responsabilidad, son algunos aspectos que deben ser priorizados por los gerentes organizacionales y las principales tareas. A su vez, en la comunicación organizacional por si se quiere tener un equipo motivado, fomentar la planificación de proyectos, el liderazgo, la creatividad y la retroalimentación son aspectos que no se pueden ignorar.

Por tanto, toda organización debe preocuparse por analizar lo sucedido, evaluando periódicamente el desempeño y la actitud laboral de cada empleado, y de esta forma poder diagnosticar el éxito o fracaso de la organización para realizar correcciones o cambios. Los empleados están felices de completar sus tareas, aumentar y mejorar la productividad y todo lo relacionado con la calidad del servicio.

Por ende, una gran parte de los científicos de la comunicación han visto un área de trabajo nueva, útil e interesante en este campo. La comunicación organizacional no es una tendencia de moda que cambia rápidamente, sino una demanda actual probada. Según Antezana (2016) indica que “para los profesionales y para las organizaciones, la utilización de la

comunicación como una herramienta de gestión ha dejado de ser una opción, es una necesidad” (párr. 19).

Por tanto, cabe destacar que la tarea de comunicar a los expertos es muy importante

Al igual que los gerentes, colaboradores y otros profesionales de las organizaciones, porque el verdadero éxito institucional requiere esfuerzos conjuntos e interdisciplinarios.

El enfoque del estudio es comprender la relación entre la comunicación organizacional y los planes del proyecto a través de los objetivos de los empleados, y si la implementación de la estrategia significa mejorar el proceso de gestión a nivel de la organización; la disposición es la siguiente: primero verifique el proceso de comunicación bidireccional, luego determine las barreras de comunicación y finalmente comunique que el proceso tiene un impacto.

## **1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA**

### **1.2.1. Problema general**

¿Cómo se relaciona la comunicación organizacional en tiempos de pandemia con la gestión del Proyecto Granos Andinos Orgánicos de la Dirección Regional Agraria, Puno - 2020?

### **1.2.2. Problemas específicos**

- a) ¿Cómo se relaciona la comunicación organizacional en tiempos de pandemia con la planeación del Proyecto Granos Andinos Orgánicos de la Dirección Regional Agraria, Puno - 2020?

- b) ¿Cómo se relaciona la comunicación organizacional en tiempos de pandemia con la ejecución del proyecto Granos Andinos Orgánicos de la Dirección Regional Agraria, Puno - 2020?
- c) ¿Cómo se relaciona la comunicación organizacional en tiempos de pandemia con la evaluación del proyecto Granos Andinos Orgánicos de la Dirección Regional Agraria, Puno - 2020?

### **1.3. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN**

El estudio se justifica porque proporciona un marco empírico para el trabajo de seguimiento o programas educativos para desarrollar una comunicación efectiva y coherente dentro de la organización educativa adecuada, y establece documentos de valor y gestión basados en las condiciones reales. Asimismo, ayuda a sensibilizar a los agentes educativos que buscan actitudes positivas y buenos métodos de comunicación para orientarse hacia un futuro mejor para triunfar. Los resultados brindan a al proyecto Granos Andinos Orgánicos información actualizada para el desarrollo e implementación de planes, estrategias y acciones, de manera que se pueda llevar a cabo una comunicación más efectiva. Lo interesante es que, si la comunicación no es en el ámbito formal, siempre será esferas informales, por lo que es importante identificar las barreras y fallas que generan problemas en la organización.

El desarrollo de esta investigación se deriva de la falta de comunicación organizacional y la falta de una planeación de proyectos de los colaboradores de la institución, por lo que la

comunicación organizacional y la gestión de proyectos son necesarias. Además, de mejorar la comunicación y gestión de la organización, también ayuda a optimizar la coordinación de sus funciones, incorporando los valores del trabajo en equipo, la confianza y la unidad en su cultura, fortaleciendo así las relaciones entre pares, la capacidad de afrontar los cambios y asegurando que sus colaboradores se desarrollen. Para desarrollar las habilidades y la motivación necesaria para lograr un alto nivel de productividad, el desempeño y el esfuerzo de los colaboradores son consistentes con los resultados obtenidos, para que tengan una mayor satisfacción laboral.

Esto es bueno para el crecimiento personal y de la institución. Esta investigación, es un aporte a la sociedad y a los colaboradores que trabajan en esta institución. Asimismo, la investigación también ha sido ampliamente demostrada desde los siguientes aspectos: En el argumento teórico, esta investigación ayuda a explicar la teoría de las relaciones interpersonales relacionada con la comunicación organizacional y la gestión de proyectos como una sugerencia teórica que puede ser utilizada en el futuro. el estudio.

En la justificación práctica, esta investigación ayuda a determinar la relación entre la comunicación de la organización y la gestión de proyectos de los empleados de Granos Andinos. Este resultado permite a las personas proponer planes o programas que enfatizan la mejora de la comunicación y las relaciones laborales; mejorar la comunicación de la organización para informar plenamente a los empleados de sus acciones, proyectos y decisiones, lo que les permite realizar su



trabajo de manera eficiente y reducir los errores humanos; y no ignore los sentimientos de cada trabajador, busque su bienestar y satisfacción, adáptese a los cambios, y enfrente las dificultades que puedan surgir por las diferentes visiones, para producir cambios y sentimientos positivos en cada empleado.

De esa manera ejecutar de la mejor manera y obtener los resultados recomendados, y entender estos aspectos como soluciones alternativas a los hallazgos. En términos de racionalidad metodológica, proporciona dos instrumentos para que la comunidad académica recopile datos, respecto a la variable comunicación organizacional es un cuestionario que consta de 18 preguntas en base a la escala de Likert y para la variable planificación del proyecto, existe un cuestionario que consta de 22 preguntas basadas en la escala Likert, estas herramientas han pasado estrictos estándares de validez y confiabilidad y pueden ser utilizadas en muestras.

## **1.4. HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN**

### **1.4.1. Hipótesis general**

La comunicación organizacional en tiempos de pandemia se relaciona significativamente con la gestión del proyecto Granos Andinos Orgánicos de la Dirección Regional Agraria, Puno - 2020

### **1.4.2. Hipótesis específicas**

- a) La comunicación organizacional en tiempos de pandemia se relaciona significativamente con la planeación del proyecto

Granos Andinos Orgánicos de la Dirección Regional Agraria, Puno - 2020.

- b) La comunicación organizacional en tiempos de pandemia se relaciona significativamente con la ejecución del proyecto Granos Andinos Orgánicos de la Dirección Regional Agraria, Puno - 2020.
- c) La comunicación organizacional en tiempos de pandemia se relaciona significativamente con la evaluación del proyecto Granos Andinos Orgánicos de la Dirección Regional Agraria, Puno - 2020.

## **1.5. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN**

### **1.5.1. Objetivo general**

Describir la relación de la comunicación organizacional en tiempos de pandemia con la gestión del proyecto Granos Andinos Orgánicos de la Dirección Regional Agraria, Puno - 2020.

### **1.5.2. Objetivos específicos**

- a) Especificar la relación que existe entre la comunicación organizacional con la planeación del proyecto Granos Andinos Orgánicos de la Dirección Regional Agraria, Puno - 2020.
- b) Conocer la relación que existe entre la comunicación organizacional en tiempos de pandemia con la ejecución del proyecto Granos Andinos Orgánicos de la Dirección Regional Agraria, Puno - 2020.

- c) Determinar la relación que existe entre la comunicación organizacional en tiempos de pandemia con la evaluación del proyecto Granos Andinos Orgánicos de la Dirección Regional Agraria, Puno - 2020.

## **CAPÍTULO II**

### **REVISIÓN DE LITERATURA**

#### **2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN**

##### **2.1.1. A nivel internacional**

Balarezo (2014) en su investigación “La comunicación organizacional interna y su incidencia en el desarrollo organizacional de la empresa San Miguel Drive” su objetivo fue Estudiar la incidencia de una deficiente comunicación organizacional interna sobre el desarrollo organizacional de la empresa. La metodología fue correlacional, descriptiva, explicativa. El resultado es que el 53,33% de las personas dijo que la comunicación organizacional rara vez fortalece la relación interpersonal entre los empleados de la empresa. La conclusión es que las deficiencias de la comunicación interna de la organización están afectando la coordinación de las actividades internas de la organización.

Vasquez (2018) realizo su tesis “Correlación entre comunicación organizacional y satisfacción laboral percibida por un grupo de colaboradores que trabaja en el área de informática de una empresa de tecnología”. Su objetivo; conocer si existe correlación estadísticamente significativa entre comunicación organizacional y satisfacción laboral percibida por un grupo de colaboradores que trabajan en el área de informática. Su metodología; correlacional, cuantitativo, no experimental. Su muestra; 20 colaboradores. Llego a la conclusión; existe una correlación negativa moderada

estadísticamente significativa entre comunicación organizacional y satisfacción laboral en un grupo de colaboradores que trabajan en el área de informática, el cual reflejan una correlación de -0.44.

Díaz (2014) en su estudio “Comunicación organizacional y trabajo en equipo (estudio realizado en una institución de educación superior en la ciudad de Quetzaltenango)” su objetivo fue determinar que la comunicación organizacional y el trabajo en equipo sí existe entre los trabajadores. Su metodología fue descriptiva, cuantitativa. El resultado es que el 71% de los empleados pueden hablar libremente con su jefe cuando están satisfechos con su jefe en situaciones difíciles, lo que permite un desarrollo efectivo de la comunicación y el trabajo en equipo. Por otro lado, los trabajadores respondieron que están plenamente integrados con su trabajo, Y recibió el 87% del apoyo del resultado; una vez más, se puede ver que los trabajadores tienen una larga vida laboral en la organización. La conclusión es que es seguro que la comunicación organizacional en diferentes áreas de la organización afectará en gran medida el proceso de trabajo en equipo, estableciendo así un ambiente de trabajo de confianza, armonía y respeto a través de la comunicación.

### **2.1.2. A nivel nacional**

Reyes & Ayarza (2018) emplearon una tesis nombrada “La comunicación organizacional y su influencia en el clima organizacional de los operarios de industrias San Miguel en el 2017”. Su objetivo; analizar la influencia entre la comunicación

organizacional y el clima organizacional. Su metodología; cuantitativo, explicativo y no experimental. Su muestra; 154 operarios. Llego a la conclusión; que si existe una correlación de influencia moderada entre la comunicación organizacional y el clima organizacional el coeficiente de influencia entre ambas variables es 0,648.

Huanca (2017) en su investigación titulada “Influencia de la comunicación interna en la gestión del talento humano en la Clínica Paz Holandesa en el segundo semestre del año 2016” su objetivo fue determinar la influencia de la comunicación interna en la gestión del talento humano. El método fue correlacional, no experimental. El resultado mostro una correlación de  $r=0.731$  obteniendo así una correlación considerable positivo y por otro lado fue que los colaboradores consideran que la institución tiene como prioridad la adecuada gestión del talento humano, el 2% afirma estar muy de acuerdo, el 16% de acuerdo, el 32% no está de acuerdo ni en desacuerdo, el 48% afirma no estar de acuerdo y finalmente el 2% está muy en desacuerdo. Se llego a la conclusión de que los colaboradores con respecto a las funciones de la comunicación interna y la gestión del talento humano, se afirma que existe influencia. La institución realiza dentro de sus funciones, actividades que promueven la construcción de la identidad de los colaboradores, reflejada con un 72% de aprobación. Sin embargo, existen deficiencias que opacan estos resultados, perjudicando el trabajo que se viene logrando. A través de la herramienta de investigación aplicada (encuesta) los colaboradores manifiestan en un 62% que no se

realizan actividades de integración, siendo una estrategia importante en toda institución.

### **2.1.3. A nivel regional**

Condori (2018) en su estudio titulado “Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal de dirección regional de transportes y comunicaciones Puno-2017” su objetivo fue determinar la relación de la gestión del talento humano y desempeño laboral del personal. Su metodología fue hipotética–deductivo, cuantitativo, correlacional, no experimental, transeccional. Los resultados muestran que el 34,8% de las personas dijeron que en ocasiones realizarán la gestión de personal, por lo que el desempeño laboral es regular, por lo que la gestión de personal simboliza una correlación moderada con el desempeño laboral de 0,528. La conclusión es que la gestión del talento está directa y significativamente relacionada con el desempeño laboral.

Ticona (2017) en su investigación titulada “Comunicación de la Municipalidad distrital de Taraco y su público usuario - 2014” su objetivo fue determinar, la comunicación del gobierno local y su público usuario. Su método fue descriptiva, cuantitativo, no experimental. El resultado mostró que el 36% señala que el medio de comunicación actual utilizado es poco apropiado para comunicar e informar sobre las actividades, gestiones, acontecimientos y proyectos que enrumba la gestión municipal. Se concluyó que el 36% señala que el medio de comunicación actual utilizado es poco apropiado para comunicar e informar

sobre las actividades, gestiones, acontecimientos y proyectos que enrumba la gestión.

## **2.2. MARCO TEÓRICO**

### **2.2.1. Comunicación organizacional**

Se convierte en un eje de investigación para analizar y resolver variables relacionadas con la interacción interpersonal dentro de la institución y de las personas al entorno (en teoría y práctica, la combinación inseparable de conceptos es una visión sistemática o integral de la comunicación). Desde la perspectiva del público en general, se considera que el nivel de comunicación relevante es la práctica y el producto de entregar información diversa en profundidad al público en general y audiencias anónimas. En este nivel se genera información con contenido simbólico para consumo masivo, es el nivel menos personalizado, es decir, la macro media (Garrido & Putnam, 2018).

Su objeto de investigación es el proceso de comunicación, entendido como comportamientos de interacción planificados y espontáneos, que se establecen a partir de la relación entre el flujo de información y la organización. Su propósito es establecer significado, dar sentido a la acción organizacional y difundirla; utilizar la información y el flujo de relaciones para integrar información y estrategias de relación para impulsar y promover la mejora de los conceptos organizacionales. Como disciplina, tiene las características multidisciplinarias, interdisciplina y multidimensionalidad, dentro de la



organización contiene múltiples niveles, plataformas y escenarios como:

- Comunicarse interna y externamente con una amplia gama de partes interesadas en función de sus propias sensibilidades, necesidades, intereses y expectativas.
- Comunicación vertical-subida y caída-horizontal y diagonal.
- Comunicación formal e informal.
- Interpersonal e intergrupala.
- La comunicación entre masas e instituciones.
- Al comunicarse en entornos offline y online o digitales, el contexto comunicativo debe entenderse como un ecosistema que trasciende lo digital (aunque este último cobra cada vez más importancia).
- Directamente o a través de los medios.
- La comunicación, los llamados medios tradicionales de ATL y los medios no convencionales de BTL se integran armoniosamente sin descuidar los medios cara a cara.
- En circunstancias normales (de forma proactiva, construir reputación) y en situaciones de crisis (Proactivo, defensa y reconstrucción) para comunicar (Hernandez, 2018).

Está establecido por una institución y es parte de su cultura o normas. Por lo tanto, la comunicación entre funcionarios de diferentes niveles, jefes y sus subordinados y gerentes y otros

miembros de la organización debe estar libre de obstáculos (Castro, 2017, pág. 15). Según Rodríguez (2016) menciona que “se trata de un proceso que se utiliza para difundir y promover mensajes entre los participantes de la organización y los diferentes públicos que tienen en el entorno” (pág. 4). La comunicación es fundamental para lograr consistencia y coherencia en el comportamiento de las personas. La comunicación organizacional es el proceso mediante el cual las personas intercambian información en una organización. Algunas comunicaciones se llevan a cabo a través de estructuras formales e informales; otras se mueven hacia arriba y hacia abajo en la jerarquía, mientras que otras se mueven en dirección horizontal u horizontal. Hoy, la informática ha fortalecido la comunicación integral (Chiavenato, 2009, pág. 321).

Si bien la Comunicación es un medio que se usa para transmitir la información y se encuentra en un proceso evolutivo para lograr una buena práctica de la misma, uno de esos procesos evolutivos en la comunicación dentro de una empresa a la cual llamamos, Comunicación Organizacional, una disciplina empleada para fortalecer aquellas dinámicas usadas por una empresa para transmitir sus mensajes en forma: clara, concisa y asertiva. La Comunicación Organizacional, ha implementado diversas estrategias para mejorar el relacionamiento con los empleados para mejorar el rendimiento de la misma. Pasa de ser una comunicación unilateral, en donde solo el directivo tenía acceso a la información, a una comunicación colectiva. Por esto, la Comunicación Organizacional, aunque llega a ser más abierta

y asequible, se debe ser más cuidadoso en la forma en que se presenta la información, (García, 2018).

Una buena comunicación organizacional influye en que la imagen que se proyecta de la institución a la sociedad sea de reconocimiento y prestigio, se conozcan los mecanismos establecidos para que la información fluya en la institución, la misma llegue de forma rápida, clara y oportuna desde el nivel superior hasta los trabajadores, así como entre los equipos de trabajo; todo esto permite cumplir con las funciones establecidas y posibilita un desempeño adecuado en la organización, (Segredo, García, López, León, & Perdomo, 2017).

Según el autor Charry (2018) “los enfoques modernos de comunicación organizacional se orientan ahora desde una perspectiva multidisciplinar y que se sustenta desde tres pilares: la comunicación interna, la corporativa y la de marketing”.

La particularidad de esta rama de la comunicación organizacional radica simplemente en el uso estratégico de la comunicación y en que a partir de esta se delinean rutas de acción con miras al logro de metas y objetivos. La pregunta es si pueden alcanzarse las metas y los objetivos satisfactoriamente con el uso de estrategias de comunicación; la respuesta es que definitivamente sí. Inclusive ante situaciones de crisis o de escasos recursos, el uso intencionado de la comunicación como detonadora de acciones humanas para que una situación presente sea una mejor situación futura, es realmente posible. Ante el planteamiento anterior. (Suárez, Chaves, Islas, & Pérez, 2020)

Asimismo es revisada desde un enfoque administrativo, por tratarse de un proceso que contribuye con el cumplimiento de los objetivos organizacionales. Cabe anotar que, en esta primera fase, la comunicación es abordada desde la noción comunicológica: comunicación interna, comunicación externa, comunicación estratégica o integral. (Pineda, 2020)

## **1) Comunicación**

Es el proceso de transferir información. Tradicionalmente, la comunicación se entiende como "el intercambio de sentimientos, opiniones o cualquier otro tipo de información a través del habla, la escritura u otro tipo de señales". Con base en esta definición, para poder comunicarse clara y efectivamente a nivel general, para poder realizar la transmisión de manera efectiva y eficiente, es necesario realizar la transmisión de manera objetiva y justa (Pascual, 2013).

## **2) Organización**

Se puede definir principalmente como un sistema que logra metas a través de metas. Por lo tanto, se puede decir que este es un grupo de personas que realizan tareas específicas para poder cumplir con las metas marcadas.

El trabajo anterior debe estar en armonía. En otras palabras, todos los miembros de la organización deben estar dispuestos a mantener la cooperación y la cooperación. Coordinar para que funcione (Ospina, 2019).

### **3) Importancia de la comunicación organizacional**

Es una herramienta importante que requiere una gran cantidad de mano de obra en la actualidad, y conduce a la transmisión de información dentro de la organización para determinar los requisitos y logros de la organización y sus colaboradores.

La comunicación organizacional es hacer que las personas comprendan los recursos humanos, su desarrollo en la empresa, la productividad del departamento de trabajo, y el propósito principal de la comunicación organizacional es fundamental para lograr las metas organizacionales; los elementos dan paso al desarrollo organizacional y la preparación para el mejor desempeño en el mercado. Colaborador (Pacheco, 2016).

### **4) Informalidad en la comunicación organizacional**

Este tipo de relación se basa en la espontaneidad, no en la jerarquía. Surge de la interacción social entre los miembros y el desarrollo de la emoción o la amistad entre las personas, aunque no es necesario establecer vínculos emocionales con las personas que lo rodean en el trabajo. La comunicación informal puede beneficiar o perjudicar a la empresa, según cómo se utilice (Castro, 2017, pág. 25).

Estas logran ser positivas y negativas.

- **Positiva:** Porque ayuda a cohesionar el equipo y proporciona retroalimentación sobre diferentes aspectos del trabajo.

- **Negativa:** Porque los rumores o chismes distorsionan la productividad en vano; solo retrasarán y dañarán a las personas.

## **Dimensiones de las variables: comunicación organizacional**

### **2.2.1.1. Comunicación presencial**

Completo cara a cara. En el proceso de comunicación, los interlocutores deben estar lo suficientemente cerca entre sí para mantener a los responsables de los diferentes niveles en estrecho contacto con las personas de los niveles inferiores para asegurar que comprenden las actividades y resultados de los colaboradores; también les permite expresar sus deseos y satisfacción Y preguntas. Sin este tipo de comunicación, es imposible participar en la organización y gestionar con claridad al responsable (López & Saboya, 2017).

### **2.2.1.2. Comunicación no presencial**

Durante la comunicación, las dos partes no tuvieron un contacto cercano o no pudieron verse. Esta es la razón por la que se comunican por teléfono, megáfono de WhatsApp u otros medios virtuales. Quizás esto también sea una prioridad, porque permite que todos se sientan parte del problema relacionado con la empresa, oficina o departamento, y a través de ella. Restricciones de comportamiento en otras formas de información (Orellana, Bossio, & Carhuallanqui, 2013).

Para comprender la información sobre la distancia entre las personas, utilizamos una investigación de corto alcance, que es el estudio de cómo los humanos construyen inconscientemente

nuestro microespacio. Sin embargo, la forma en que organizamos los microespacios depende de la cultura a la que pertenecemos.

La distancia social es la distancia que se usa comúnmente en las relaciones comerciales. El período pandémico que atraviesa el país. En la oficina, las personas que trabajan juntas suelen hablar a esta distancia. El diálogo formal tiene lugar dentro de una gran distancia social. Sin embargo, se debe enfatizar que estas distancias variarán según la cultura de estas interacciones interpersonales. En la relación entre las personas y la distancia de los demás, lo más importante es la cantidad de criaturas con las que un individuo debe interactuar. El espacio configurado en la interacción entre individuos también se puede comunicar, porque cada uno ha definido su puesto en el grupo y asignado su puesto. Después de seleccionar la distancia, se mostrará la intimidad y el estado de cada persona en relación con el interlocutor (López & Saboya, 2017).

### **2.2.2. Gestión del proyecto**

La dirección de proyectos es una disciplina de la gestión empresarial, cuyos objetos de investigación incluyen la planificación, la organización, la motivación y el control de los recursos necesarios para alcanzar metas predeterminadas (es decir, lograr metas). “Proyecto” se define como una empresa con un punto de partida y un punto final definidos. Su objetivo es producir un solo producto, servicio o resultado, es decir, tiene un objetivo único, y cuando se realiza, agregará valor a la cadena de producción o alcanzará ciertas metas (Raffino, 2020).

En vista de esto, es seguro que la gestión de proyectos como profesión ha logrado un gran éxito. El desarrollo de instituciones profesionales de gestión de proyectos en el Reino Unido y los Estados Unidos es más rápido que el de cualquier institución profesional similar en estos países. Algunas organizaciones profesionales más tradicionales reconocen el impacto de la gestión de proyectos y están creando sus propios departamentos para proporcionar experiencia en este campo (Wallace, 2014, pág. 44).

Del mismo modo, el análisis de la gestión de proyectos en todo el mundo también es muy importante, porque es una profesión en evolución que actualmente es un método alternativo para lograr la diferenciación laboral en un mundo altamente competitivo con habilidades y habilidades. Los factores de diferenciación permiten comprender los requisitos organizacionales. Las nuevas prácticas son cruciales. Por esta razón, un mejor conocimiento de la gestión de proyectos es una excelente opción para atraer más interés entre los lectores, quienes pueden determinar las necesidades del negocio, cómo mejorar los procesos y lograr el desarrollo profesional (Estrada, 2015, pág. 61). Pues bien, es cierto que la dirección de proyectos (también llamada dirección, administración o dirección de proyectos) es una disciplina que se utiliza para orientar e integrar los procesos necesarios para iniciar, planificar, ejecutar, controlar y cerrar un proyecto. Para completar todo el trabajo requerido para el proyecto de desarrollo y alcanzar el alcance especificado dentro del tiempo y presupuesto especificados (Siles & Mondelo, 2018, pág. 12). Asimismo, según Ameijide



(2016) Expresado como "la aplicación de conocimientos, habilidades, herramientas y tecnología en las actividades del proyecto que cumplen con los requisitos del proyecto. Se logra mediante la correcta aplicación e integración de una serie de procesos de agrupamiento" (pág. 12). Seguidamente, el Ministerio de Economía y Finanzas (2019) lo precisa como "planificar el proceso, ejecutar y controlar las acciones que conduzcan al logro de los objetivos centrales del proyecto" (Pág. 61).

Y respectivamente, según Wallace (2014) indica como "como disciplina relativamente nueva, no es de extrañar que muchas de sus definiciones coexistan" (p. 17). Asimismo, Wallece precisa que esta "incluye planificar, implementar y completar proyectos dentro de un cierto alcance. Estas limitaciones suelen estar relacionadas con el tiempo, el costo, el rendimiento y el aumento de la seguridad y el riesgo" (pág. 18).

Según el autor Amejide (2016) señala que "Es un proyecto y los diferentes ciclos de vida de un proyecto. Esto ayudará a poder clasificar mejor los proyectos y decidir qué tipo de gestión es la más adecuada".

Ofrecen el marco de trabajo desde el cual se establecen una serie de aspectos, que propenden por el éxito de los proyectos, como son, la configuración de los objetivos, el establecimiento de la secuencia organizativa, el desarrollo de los procesos de control, y el desarrollo del desglose de actividades inherentes a las dinámicas de los proyectos enmarcados en la estrategia organizacional. (Sánchez, Martínez, & Del rio, 2017)

Según el autor Vélez (2018) indica que “La gestión de proyectos es en esencia un asunto pragmático, cuya meta es siempre el cumplimiento de los objetivos del proyecto, por tanto, un gerente de proyecto es competente cuando logra estos objetivos”.

## **1) Gestión**

Apoyar la gestión y el trabajo a través de personas (generalmente equipos de trabajo) para lograr resultados. Los trabajadores competentes suelen ser promovidos a puestos de responsabilidad en la empresa, pero si no se les vuelve a capacitar, seguirán trabajando como de costumbre. No se dieron cuenta de que habían completado otra tarea y planeaban usar la misma fórmula que en el pasado (Domínguez, 2008, pág. 12).

## **2) Proyecto**

Según Gómez (2009) indica que es “alcance de la toma de decisiones claramente establecido, así como actividades interrelacionadas y coordinadas” (pág. 42).

Alcanzar un objetivo específico cuando se habla de un proyecto, se nos viene a la mente una serie de imágenes. Aquellos que no estén familiarizados con el tema pensarán en algo que se pueda asociar con la palabra proyecto. Esto también es bueno. Todos tenemos opiniones diferentes. Por ejemplo, Puedes empezar con un proyecto (Estrada, 2015, pág. 64):

- Quiere ejecutar un proyecto de lanzamiento de producto.
- Quieres realizar un proyecto de inversión financiera.

- Iniciar proyecto de construcción.
- Realizar proyectos diversificados.
- Realizar proyectos de investigación.
- Desarrollo tecnológico.
- Proyectos comerciales, etc.

Las áreas de proyectos se ven afectadas por los desarrollos que ocurren en entornos globales, nacionales o regionales, porque todas las áreas de conocimiento producen proyectos. Desde esta perspectiva, las tendencias en estos entornos permiten prever los tipos de proyectos que se pueden desarrollar en el futuro y las áreas de investigación en las que debe concentrarse la gestión de proyectos (Moreno, 2016, pág. 36).

### **3) Beneficios de la gestión de proyectos**

Wallace (2014) Algunos beneficios obvios asociados a la utilización de la gestión de proyecto son los siguientes (pág. 39).

- Los proyectos son esenciales para el desarrollo de una organización y la gestión de proyectos es un conjunto de herramientas que permite que los proyectos cumplan con sus criterios de éxito.
- La gestión de proyectos permite a las organizaciones utilizar el mismo nivel de recursos para producir una gama más amplia de productos.

- La gestión de proyectos internos alienta a los empleados de los departamentos funcionales a comunicarse entre sí y compartir objetivos comunes.
- Esto, al menos en cierta medida, va más allá de los límites funcionales que separan las distintas unidades funcionales.
- La gestión de proyectos puede animar a las organizaciones a desarrollar nuevos productos más rápidamente. Generalmente, cuando tiene un equipo de proyecto interdisciplinario, puede innovar y desarrollarse más rápido.
- El gerente del proyecto considera todo el ciclo de vida del proyecto y ofrece sugerencias en todos los aspectos.
- Los equipos de proyecto y los equipos funcionales suelen competir de forma amistosa. Siempre que la competencia sea prudente, es buena para el espíritu de trabajo y la motivación.
- La gestión de proyectos contribuye a una gestión de cambios eficaz. Permite a las organizaciones llevar a cabo proyectos complejos y de baja tolerancia que, de otro modo, conllevarían altos riesgos.
- La capacidad de equilibrar múltiples criterios de éxito al mover el proyecto al área objetivo de resultados aceptables proporciona a los gerentes de proyecto una gran flexibilidad para lograr los mejores resultados.

#### **4) Importancia de la gestión de proyectos**

Según Estrada (2015) precisa algunos conceptos importantes de la gestión de proyecto donde (pág. 63).

- En el desarrollo sustentable y sostenible de la sociedad, esto es demasiado importante, ayuda a visualizar las diversas posibilidades en un escenario dado, para que el futuro pueda conocer los resultados, de manera de brindar las herramientas necesarias para que las partes hagan la mejor toma de decisiones.
- La gestión de proyectos es una ayuda importante para reducir la posibilidad de fallas y evitar grandes pérdidas de dinero y tiempo. Este es un factor valioso en la economía actual. En estas economías, la competencia busca constantemente el progreso o una mayor innovación para lograrlo. Capaz de sobrevivir en un entorno cada vez más difícil y profesional.
- La gestión de proyectos es una buena herramienta que puede apoyar e influir directamente en las operaciones futuras al mismo tiempo, por eso es importante entender la profesión para que las pequeñas empresas puedan implementar las mejores prácticas, grandes y medianas empresas, para brindar el conocimiento necesario mejorar los procedimientos y mejorar su desempeño para que el proyecto a desarrollar pueda enfrentar las turbulentas condiciones del mercado. Por eso es importante analizar diferentes tendencias en la gestión global de proyectos, porque las empresas y el personal siempre están buscando e implementando proyectos innovadores para lograr metas o necesidades que puedan surgir en diferentes situaciones. Y escenas de la vida o del mercado.

## **Dimensiones de las variables: gestión del proyecto**

### **2.2.2.1. Planeación**

Este es el proceso de implementación de un plan operativo, y la institución puede lograr sus objetivos, por eso es crucial, porque en un entorno altamente competitivo, el objetivo no se puede lograr sin un plan claro (Vidaurre, 2019).

El cliente decide ejecutar un proyecto. La etapa de planificación puede haberse establecido hace varios años como parte del plan estratégico corporativo general de la empresa. O puede basarse en nuevos requisitos, como las necesidades del consumidor o cambios en el campo técnico. Durante la etapa de planificación, el cliente hace sugerencias básicas para el trabajo requerido (Wallace, 2014, pág. 36).

### **2.2.2.2. Ejecución**

Para lograr gradualmente los resultados especificados en el documento de fórmula y lograr las metas esperadas, esta es la realización del proyecto, y el trabajo de seguimiento se realiza al mismo tiempo que la ejecución. En caso de discrepancias importantes, aplicar medidas correctivas en el proceso de ejecución o formulación del proyecto (Tic Portal, 2018).

Según Ameijide (2016) “Implica la coordinación de personal y recursos, así como la integración y ejecución de las actividades del proyecto de acuerdo con el plan de gestión del proyecto” (pág. 21).

### **2.2.2.3. Evaluación**

Es el proceso de evaluar el desempeño de diferentes áreas o funciones de una organización. Por lo general, implica comparar el desempeño esperado y el desempeño observado para verificar si la meta se logra de manera efectiva y efectiva. Las medidas de control permiten tomar acciones correctivas cuando ocurren las siguientes situaciones (Anzil, 2020).

Analizar la relevancia, efectividad y eficiencia de las intervenciones del proyecto y su impacto en relación a las metas establecidas (esperadas o no). La parte de la gestión de riesgos en la que los planificadores identifican los riesgos potenciales y los describen, generalmente en función de sus síntomas, causas, probabilidad de ocurrencia e impacto potencial (Siles & Mondelo, 2018, pág. 131).

### **COVID-19**

El brote de la enfermedad por coronavirus 2019 (COVID-19), causado por el virus del síndrome respiratorio agudo severo tipo-2 (SARS-CoV-2), fue declarado como una pandemia en marzo de 2020. Las tasas de letalidad se estiman entre 1% y 3%, afectando principalmente a los adultos mayores y a aquellos con comorbilidades, como hipertensión, diabetes, enfermedad cardiovascular y cáncer. El periodo de incubación promedio es de 5 días, pero puede ser hasta de 14 días. Muchos pacientes infectados son asintomáticos; sin embargo, debido a que liberan grandes cantidades de virus, son un desafío permanente para contener la propagación de la infección, causando el colapso de los sistemas de salud en las áreas más afectadas. La vigilancia

intensa es vital para controlar la mayor propagación del virus, y el aislamiento sigue siendo el medio más efectivo para bloquear la transmisión, (Díaz & Toro, 2020).

La pandemia ha demostrado ser un problema que puede impactar profundamente la economía global: se han evaporado trillones de dólares de las bolsas de valores de todo el mundo, antes que cerraran sus puertas para evitar el colapso absoluto, sea porque sus operadores cayesen enfermos, sea por la caída de sus activos financieros; millones de personas perdieron sus empleos, por lo menos temporalmente, y otros tantos trabajadores informales, excluidos de los esquemas de protección social, fueron abocados -por gobiernos omisos- a una trágica elección: o salen de sus casas para ganar el pan y se exponen al virus o se quedan en el aislamiento social y mueren de hambre, (Marchiori & Tobar, 2020).

### **Proyecto Granos Andinos Orgánicos de la Dirección Regional Agraria Puno**

Los ámbitos de intervención del proyecto, son actualmente considerados potencial para el desarrollo de la producción de granos andinos orgánicos (quinua, cañihua, haba y tarwi), debido a que están ubicadas en zonas de altura intermedia donde es posible desarrollar la ampliación de áreas de pastos y forrajes, realizar crianza intensiva y semi intensiva, desarrollar infraestructura productiva, vías de comunicación, acceso a comunicación electrónica y otras que posibiliten el desarrollo competitivo de esta actividad. (puno G. r., 2016)



El Proyecto Granos Andinos Orgánicos de la Dirección Regional Agraria, del Gobierno Regional de Puno, realizó Lanzamientos de inicio de Siembra de haba de la Campaña Agrícola 2019-2020, el 21 de agosto en la Comunidad Campesina de Machacmarca del distrito y provincia de Yunguyo; donde se convocó a los productores agropecuarios de la Zona Sur. Igualmente, se realizó el Lanzamiento de inicio de siembra de los productos quinua y cañihua, el pasado 28 de agosto, en la Comunidad Campesina de Alpacani, del distrito de Muñani, provincia de Azángaro, congregando a productores de la zona Centro y Norte. (puno R. , Dirección regional agraria puno, 2019)

La región de Puno se identifica por el cultivo de productos orgánicos como la quinua, cañihua, haba, tarwi, y otros alimentos, que son fuente de ingreso económico de las familias para el sustento de sus hogares. En ese contexto el proyecto “Mejoramiento de la Capacidad Agro productiva de Granos Andinos Orgánicos de Quinua, Cañihua, Haba y Tarwi en la región Puno”, impulsada por la Dirección Regional Agraria Puno (DRAP) el día de ayer realizó el monitoreo en comunidades de la provincia de Azángaro. (puno R. , Dirección regional agraria puno, 2020)

La actividad estuvo presidida por el residente del proyecto Granos Andinos Orgánicos, Yony Luque Condori, quien resaltó la importancia de promover el consumo y preservación de la quinua. “El consumo de los granos andinos es de vital importancia ya que nos permite revalorar nuestros productos andinos y mantener nuestras costumbres ancestrales de

generación en generación”, dijo. Cabe precisar que la actividad se realizó en el marco del “Día Internacional del Consumo de la Quinua” que se recuerda el 7 de julio, promoviendo su consumo en diversas presentaciones. Los agricultores mostraron su satisfacción y agradecimiento por promover el consumo del grano milenario, e invitaron a la población de la región Puno a que consuman con más frecuencia estos potajes. La quinua es un alimento de pura fibra, vitaminas, proteínas y aminoácidos que nos ayudan a prevenir enfermedades y a fortalecer el sistema inmunológico para hacer frente al coronavirus. (puno R. , Dirección regional agraria puno, 2021)

### **2.3. MARCO CONCEPTUAL**

#### **a) Actividades**

Según Sánchez (2015) precisa como “Las actividades incluyen la suma de tareas destinadas a procesar insumos que se convierten en resultados o salidas; por ejemplo, dar seguimiento a las inquietudes, acciones, instrucciones, redacción de documentos, etc. indicadas en la entrada” (pág. 23).

#### **b) Comunicación**

Según Siles & Mondelo (2018) hacen mención como “El acto de proporcionar, recibir, procesar e interpretar información. Esto puede hacerse de forma verbal o no verbal, activa o pasiva, formal o informal, consciente o inconscientemente” (pág. 139).

### **c) Control**

Según Federico (2016) indica que “Su propósito es verificar los resultados obtenidos a través de las acciones organizacionales y compararlos con el plan establecido” (pág. 46).

### **d) Cronograma**

Según Siles & Mondelo (2018) concluyen como “indicación de la fecha (absoluta o relativa) del inicio y finalización de las tareas del proyecto, los recursos requeridos y los eventos a alcanzar” (pág. 139).

### **e) Duración**

Según Siles & Mondelo (2018) mencionan como “El período de tiempo necesario o planificado para realizar las actividades del proyecto. Unidad de tiempo calendario: día, semana y mes” (pág. 130).

### **f) Esfuerzo**

Según Siles & Mondelo (2018) precisan como el “El tiempo de recursos humanos necesario para realizar una actividad. Medido en horas / persona, días / persona, etc.” (pág. 130).

### **g) Liderazgo**

Capaz de establecer la visión y dirección del proyecto, influenciar y coordinar a otros para lograr metas comunes, y delegar y motivar a las personas para lograr el éxito del proyecto. Permitir que el proyecto se desarrolle en un entorno de cambio e incertidumbre (Siles & Mondelo, 2018, pág. 132).

## **h) Proyecto**

Según Wallace (2014) menciona que “Este es un producto exclusivo, original y único. Se produce solo una vez, y los sistemas y herramientas utilizados para producirlo se pueden usar para otros fines, y en muchos casos se pueden usar para realizar otros proyectos” (pág. 8).

## **i) Responsabilidad**

Según Siles & Mondelo (2018) detalla como “La obligación de realizar o ser responsable de algo suele ser la responsabilidad ante el fracaso. Puede delegar la responsabilidad en otros, pero la delegación no elimina la responsabilidad” (pág. 134).

## **j) Tarea**

Según Siles & Mondelo (2018) precisan como “La parte del trabajo que requiere esfuerzo y recursos para lograr resultados concretos” (pág. 135).

# CAPÍTULO III

## MATERIALES Y MÉTODOS

### 3.1. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

- **No experimental:** Para lograr el propósito de la investigación se desarrollará un diseño de investigación no experimental porque no provocará ninguna situación y observará más situaciones disponibles, en lugar de ser propuesto voluntariamente por la persona que realiza la investigación. En un estudio no experimental se producirán variables independientes y es imposible interferir con ellas, no hay control directo sobre las variables y no se verán afectadas, porque ya han ocurrido y cómo afectan (Hernández & Mendoza, 2019).

### 3.2. MÉTODO DE LA INVESTIGACIÓN

- **Cuantitativo:** Dado que la investigación sigue un modelo predecible y estructurado, la investigación será cuantitativa y debe tener en cuenta las decisiones críticas que se deben tomar antes de recopilar datos. Asimismo, tiene como objetivo explicar y predecir el fenómeno en estudio, y encontrar regularidad y causalidad entre elementos (Pino, 2018, pág. 45).

### 3.3. TIPO DE INVESTIGACIÓN

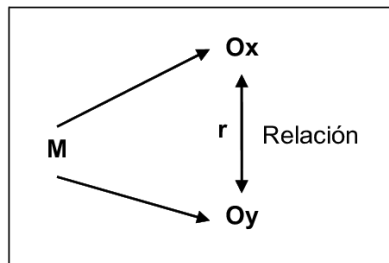
La presente investigación corresponde a una investigación descriptivo-correlacional.

- Descriptivo: En la etapa inicial, definir el problema con un mayor grado de precisión y evaluar su significado a nivel teórico o práctico puede servir para estudiar la causalidad de manera más rigurosa y proponer hipótesis contrastables con ella. comportamiento (Silvestre & Huamán, 2019, pág. 79).

Es decir que, los datos esperados se distribuirán en la tabulación, asimismo, con porcentajes correspondiente de cada variable.

- Correlacional: Asimismo, según Silvestre & Huamán (2019) indica que “Esto es para probar hipótesis relacionadas, no hipótesis relacionadas causales (el propósito no es explicar, sino evaluar el grado de asociación entre dos o más variables)” (pág. 83).

Es decir que, ambas variables serán analizadas y verificadas si estas tienen o no relación en la presente tesis.



Donde:

M = Muestra.

O1 = Observación de las Variables 1: Comunicación organizacional.

O2= Observación de las Variables 2: Gestión del proyecto.

R = Correlación entre ambas variables.

### **3.4. POBLACIÓN Y MUESTRA**

#### **3.4.1. Población**

Según Pino (2018) define como “conjunto infinito o finito, pero la cantidad de datos es alta, lo que puede responder a los datos con una función determinada o una combinación de funciones” (pág. 449).

Por lo cual, la población para esta investigación estará conformada por 132 colaboradores.

#### **3.4.2. Muestra**

Para la presente investigación se procederá a un muestreo probabilístico, Según Hernández & Mendoza (2019) señala que la muestra consiste, en base a, un subgrupo de la población. Es decir, un subgrupo de componentes que forma parte de ese grupo definido en su carácter al que denominamos población. Para lo cual ya conocemos la población y para lograr determinar la muestra se aplicará la siguiente fórmula para identificar la muestra y para lo cual se aplicará esta siguiente formula:

$$n = \frac{N \cdot Z^2 \cdot p \cdot q}{e^2 \cdot (N - 1) + Z^2 \cdot p \cdot q}$$

Dónde:

n: Es el tamaño de la muestra

N: Es el tamaño de la población.

Z: Es el nivel de confianza (1.96), es decir, 95% de confianza)

e: Es la precisión o el error (5% de error)

p: Probabilidad de éxito (0.5)

q: Probabilidad de fracaso (0.5)

Cálculo de la muestra:

$$N= 132$$

$$Z= 1,96 \text{ (95\% de confianza)}$$

$$e= 0,05 \text{ (5\% de error)}$$

$$p= 0.5$$

$$q= 0.5$$

Reemplazamos los valores:

$$n = \frac{132(1.96)^2 \times (0.50) \times (0.50)}{(0.05)^2 \times (132 - 1) + (1.96)^2 \times (0.50) \times (0.50)}$$

$$n = \frac{126.7728}{1.2879}$$

$$n = 98.4337$$

La muestra será un total de (98) trabajadores del proyecto Granos Andinos.



## **3.5. TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN**

### **3.5.1. Cuestionario**

La técnica utilizada en este estudio es un cuestionario para la recolección de datos porque el cuestionario se basa en un conjunto de preguntas relacionadas con una o más variables a medir (Hernández & Mendoza, 2019).

Por lo que el cuestionario es una parte esencial para lograr datos de diferentes personas.

Cuestionario de la variable 1 Comunicación organizacional.

Cuestionario de la variable 2 Gestión del proyecto.

En virtud de Hernández & Mendoza (2019) menciona que es recolectar datos, ya que los cuestionarios se basan en un grupo de interrogantes con respecto a una o más variables, es por ello que se hará uso de un cuestionario.

Para valorar la variable 1 comunicación organizacional el cual llega a tener 18 ítems y la variable 2 gestión de proyecto contiene 22 ítems se elaboró un cuestionario. Siendo así un total de 40 preguntas juntas.

De tal forma para la variable 1 comunicación organizacional y la variable 2 gestión de proyecto, se calificará a través de una escala Likert y son las siguientes: nunca (0), casi nunca (1), a veces (2), casi siempre (3) y siempre (4).

### **3.5.2. Encuesta**

Según Carrasco (2018) indica que “es una técnica de investigación social que se utiliza para investigar, explorar y recopilar datos haciendo preguntas directa o indirectamente a los temas que constituyen la unidad de investigación y análisis” (pág. 314).

En tal sentido, la investigación cuenta como técnica basada en preguntas, el cual está basado a un número considerable de personas elegidas.

Validación de los instrumentos (Juicio de expertos).

### **3.5.3. Instrumento de acopio de información:**

El instrumento aplicado denominado la encuesta contendrá 40 preguntas estas desarrolladas en el marco de la comunicación para el desarrollo en la gestión del Proyecto Granos Andinos el mismo que será desarrollado en la escala de Likert que es una escala fijada estructuralmente por dos extremos recorriendo un continuo desde favorable hasta desfavorable con un punto medio neutral para cada afirmación.

### **3.5.4. Confiabilidad del instrumento por medio de alfa de Cronbach**

En el presente estudio de investigación para conocer la fiabilidad del instrumento se ha elegido por el método de Alfa de Cronbach para evaluar la fiabilidad o la homogeneidad de las preguntas (ítems), coeficiente tiene valores entre 0-1, donde 0 es

confiabilidad nula, y 1 equivale confiabilidad. Valderrama (2015) sugiere las recomendaciones siguientes:

- Coeficiente alfa  $>0.9$  es excelente
- Coeficiente alfa  $>0.8$  es bueno
- Coeficiente alfa  $>0.7$  es aceptable
- Coeficiente alfa  $>0.6$  es cuestionable
- Coeficiente alfa  $>0.5$  es pobre
- Coeficiente alfa  $<0.5$  es inaceptable

**Tabla 1: Estadísticas de fiabilidad de las variables 1:  
Comunicación organizacional**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,840	18

El estadístico de fiabilidad Alfa de Cronbach, señala un valor de **0.840** para un total de 18 **Ítems** o elementos formulados, contrastando con la escala de valoración se obtiene que **el coeficiente alfa  $>0.840$** , por lo cual se considera que **es bueno** el instrumento y presenta fiabilidad para ser utilizado en la presente investigación.

**Tabla 2: Estadísticas de fiabilidad de las variables 1:  
Gestión de proyecto**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,899	22

El estadístico de fiabilidad Alfa de Cronbach, señala un valor de **0.899** para un total de **22 Ítems** o elementos formulados, contrastando con la escala de valoración se obtiene que **el coeficiente alfa >0.899**, por lo cual se considera que **es bueno** el instrumento y presenta fiabilidad para ser utilizado en la presente investigación.

### 3.5.5. Confiabilidad y validación por juicio de expertos

**Tabla 3: Validación de instrumento a través de juicio de expertos**

Experto	Grado académico	Resolución
Mg. María Bobadilla Quispe	Maestra en ciencias	Aprobado
Dr. Felix Huanca Rojas	Doctor en Educación	Aprobado
Mg. Hernán Porto Bravo	Maestro en comunicación	Aprobado

### 3.6. PROCEDIMIENTOS DE LA INVESTIGACIÓN

Para la presente investigación se realizó una prueba piloto enfocada al análisis de confiabilidad mediante el coeficiente Alfa de Cronbach para la validez estadística, una vez ya aplicado el instrumento a la muestra total la técnica estadística aplicada para someter a prueba la hipótesis fue la correlación de Pearson, ya siendo para el objetivo principal, los específicos y finalmente la interpretación de cada tabla según los datos obtenidos en la ejecución de los instrumentos.

## Formula de Correlación de Pearson

$$r = \frac{n \sum f \cdot dx \cdot dy - (\sum fx \cdot dx)(\sum fy \cdot dy)}{\sqrt{[n \cdot \sum fx \cdot dx^2 - (\sum fx \cdot dx)^2][n \cdot \sum fy \cdot dy^2 - (\sum fy \cdot dy)^2]}}$$

$$-1 \leq r \leq 1$$

Leyenda:

$n$  = número de datos.

$f$  = frecuencia de celda.

$fx$  = frecuencia de la variable X.

$fy$  = frecuencia de la variable Y.

**Coefficiente de Correlación Lineal de Pearson.** Relación que hay entre variables y que se expresa por un coeficiente de correlación, que indican no una relación de causalidad sino de asociación o concomitancia entre las variables.

Siendo:

$\sigma_{XY}$  la covarianza de (X, Y).

$\sigma_X$  y  $\sigma_Y$  las desviaciones típicas de las distribuciones marginales.

### **A. Nivel de medición de las variables: intervalos o razón.**

Interpretación: el coeficiente  $r$  de Pearson puede variar de  $-1.00$  a  $+1.00$ , donde:

- 1.00 = correlación negativa perfecta.
- 0.90 = Correlación negativa muy fuerte.
- 0.75 = Correlación negativa considerable.
- 0.50 = Correlación negativa moderada.
- 0.25 = Correlación negativa débil.
- 0.10 = Correlación negativa muy débil.
- 0.00 = No existe correlación alguna entre las variables.
- +0.10 = Correlación positiva muy débil.
- +0.25 = Correlación positiva débil.
- +0.50 = Correlación positiva moderada.
- +0.75 = Correlación positiva considerable.
- +0.90 = Correlación positiva muy fuerte.
- +1.00 = Correlación positiva perfecta

**Nivel de Significación.** Al 0.05, que indica un nivel de confianza del 95%, tanto para las correlaciones simples como para las diferencias y regresiones múltiples encontradas.

## CAPÍTULO IV

### RESULTADO Y DISCUSIÓN

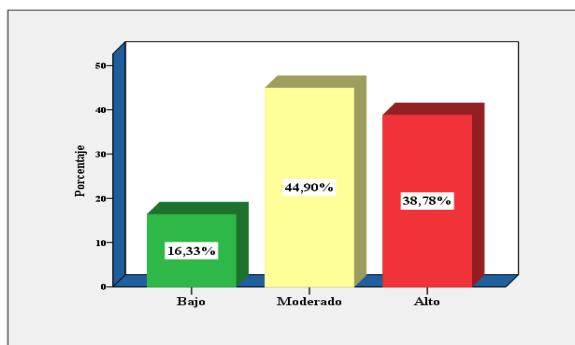
Se presenta, resultados de los instrumentos aplicados en los trabajadores. Quienes participaron en la presente investigación, a su vez, para conocer el comportamiento de las dos variables y su correspondiente relación.

#### 4.1. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

**Tabla 4: Respecto a la variable 1: Comunicación organizacional**

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	16	16,3 %
Moderado	44	44,9 %
Alto	38	38,8 %
Total	98	100,0 %

Fuente: Encuesta realizado por los autores, en el PGO - 2020.



**Figura 1. Respecto a la variable 1: Comunicación organizacional**

Fuente: Tabla 4.

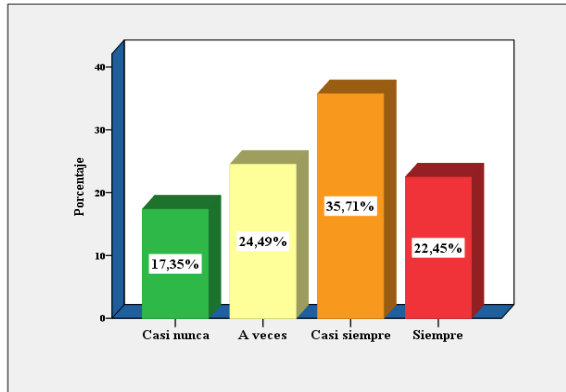
**Nota.** Muestra a la variable “comunicación organizacional” con 98 encuestados representado el 100%. Donde; 16 trabajadores indicaron que la comunicación organizacional se halla en un nivel “bajo” con 16,3%, ya que no hay capacidad de comunicación que pueda intensificar el destino de los objetivos y actividades que se ejercen. Seguido, 44 trabajadores precisaron que, la comunicación organizacional se ubica en el nivel “moderado” con el 44,9%, pues, algunos si son capaces de emprender una comunicación que permita intensificar los objetivos y proyectos trazados por la entidad. Finalmente, 38 trabajadores respondieron que, la comunicación organizacional se encuentra en el nivel “alto” con un 38,8%, porque la habilidad que poseen estos colaboradores favorece e influyen en la concordancia y consistencia de intercambio de informaciones, claras y precisas durante el desarrollo de las actividades.

**Tabla 5: Respecto a la dimensión 1: Comunicación presencial**

	Frecuencia	Porcentaje
Casi nunca	17	17,3 %
A veces	24	24,5 %
Casi siempre	35	35,7 %
Siempre	22	22,4 %
Total	98	100,0 %

Fuente: Encuesta realizado por los autores, en el PGAO - 2020.





**Figura 2. Respecto a la dimensión 2: Comunicación presencial**

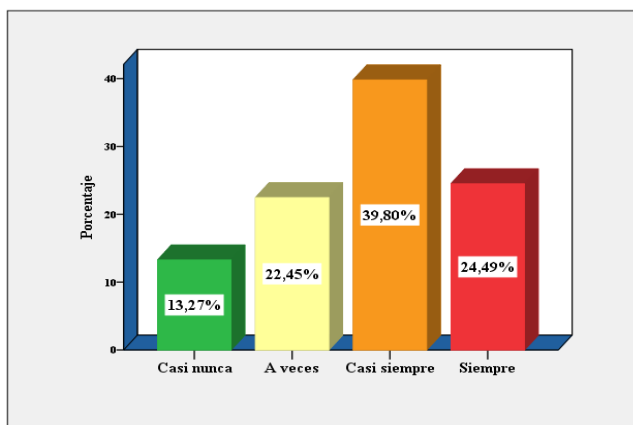
Fuente: Tabla 5.

**Nota.** Presenta a 17 trabajadores que respondieron “casi nunca” con un 17,3%, ya que no se ejerce una conversación cara a cara, debido a la falta de capacidad de concepción y formulación de interrogantes en la comunicación presencial. Asimismo, 24 trabajadores dieron a respuesta “a veces” igual a 24,5%, pues algunos manifiestan con formulaciones de interrogantes exactas y aclaran sus dudas de actividad laboral cara a cara durante una conversación y como también grupal. Seguido, 35 trabajadores concluyeron “casi siempre” con un 35,7%, porque tienen capacidad y estos colaboradores manejan una conversación precisa, formal y estructurada en el intercambio de información de cara a cara en el área de trabajo. Finalmente, 22 trabajadores precisaron “siempre” con un 22,4% los cuales afirman e intercambian de manera positiva la comunicación presencial.

**Tabla 6: Respecto a la dimensión 3: Comunicación no presencial**

	Frecuencia	Porcentaje
Casi nunca	13	13,3 %
A veces	22	22,4 %
Casi siempre	39	39,8 %
Siempre	24	24,5 %
Total	98	100,0 %

Fuente: Encuesta realizado por los autores, en el PGAO - 2020.



**Figura 3. Respecto a la dimensión 3: Comunicación no presencial**

Fuente: Tabla 6.

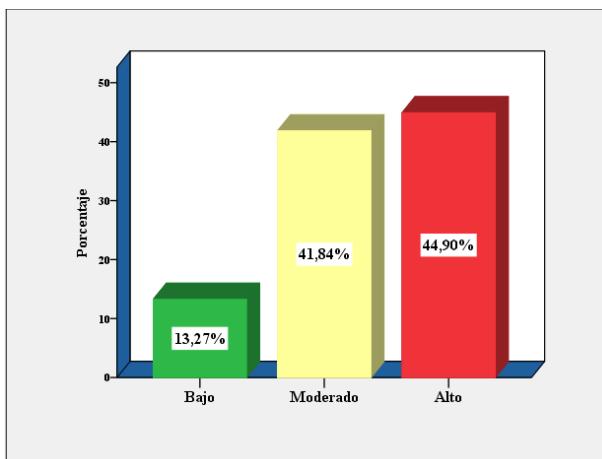
**Nota.** Presenta a 98 trabajadores quienes fueron elegidos representado el 100% de todo el total. Donde; 13 trabajadores fijaron que, la comunicación no presencial se emplea “casi nunca” con un 13,3%, pues no hacen uso de medios virtuales que intensifiquen la comunicación entre responsables.

Respectivamente, 22 trabajadores indicaron “a veces” con 22,4%, pues creen que, los medios que utilizan para realizar una comunicación en estos tiempos de pandemia ayudan y apoyan en las actividades de la entidad. Asimismo, 39 trabajadores concluyeron “casi siempre” con 39,8%, pues tienen capacidad de utilizar los medios virtuales u otras maneras para poder comunicarse ante cualquier situación tanto jefe y colaboradores. Y finalmente, 24 trabajadores precisaron a respuesta “siempre” con el 24,5% porque si hay capacidad de utilización virtual, y el apoyo de los medios electrónicos que intensifiquen la verdadera información ante cualquier situación en las actividades laborales en estos tiempos de pandemia.

**Tabla 7: Respecto a la variable 2: Gestión de proyecto.**

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	13	13,3 %
Moderado	41	41,8 %
Alto	44	44,9 %
Total	98	100,0 %

Fuente: Encuesta realizado por los autores, en el PGAO - 2020.



**Figura 4. Respecto a la variable 2: Gestion de proyecto**

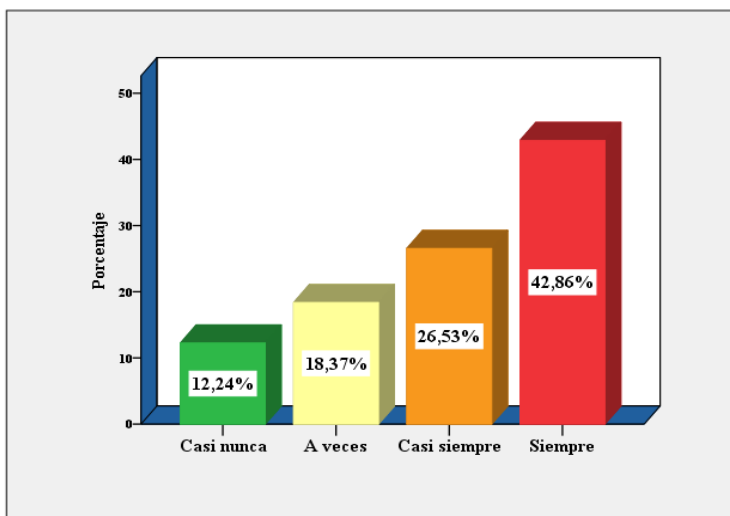
Fuente: Tabla 7.

**Nota.** Detalla a la variable “gestión de proyecto” con 98 encuestados igual al 100%. Donde; 13 trabajadores indicaron que, la gestión de proyecto se encuentra en un nivel “bajo” con un 13,3%, ya que no hay capacidad de tomar decisiones claras durante la producción y resultados finales de un proyecto. A su vez, 41 trabajadores respondieron que, la gestión de proyecto tiene un nivel “moderado” exponiendo el 41,8%, pues algunos son capaces de gestionar y enfrentar los nuevos retos que se suscitan en el desarrollo de las actividades organizacionales. Finalmente, 44 trabajadores dieron a respuesta que, la gestión de proyecto tiene un nivel “alto” con un 44,9%, pues en estos colaboradores su influencia es satisfactoria frente a proyectos, cuales, hacen posible el logro de los objetivos y el cumplimiento de las metas trazadas ante la pandemia mundial.

**Tabla 8: Respecto a la dimensión 1: Planeación.**

	Frecuencia	Porcentaje
Casi nunca	12	12,2 %
A veces	18	18,4 %
Casi siempre	26	26,5 %
Siempre	42	42,9 %
Total	98	100,0 %

Fuente: Encuesta realizado por los autores, en el PGOA - 2020.



**Figura 5. Respecto a la dimensión 1: Planeación**

Fuente: Tabla 8.

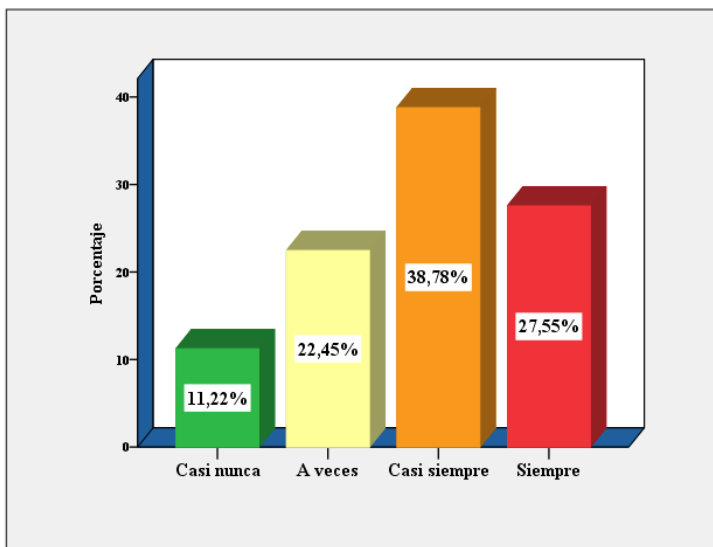
**Nota.** Detalla la dimensión “planeación” donde; 12 trabajadores precisaron “casi nunca” representado el 12,2%, pues, creen que no hay capacidad de elaborar un correcto plan estructurado que identifique las falencias ante un proyecto y sus actividades

correspondientes que esta maneja. Seguido, 18 trabajadores informaron “a veces” igual 18,4%, pues, algunos trabajadores si son capaces de enfrentar e identificar situaciones que enfrenta un proyecto ante la situación pandémica. Respectivamente, 26 trabajadores dieron a respuesta “casi siempre” con un 26,5%, pues en este si identifican los problemas técnicos y desarrollan nuevas posibilidades para aseverar los objetivos de cada proyecto trazado. Finalmente, 42 trabajadores respondieron “siempre” representado el 42,9%, porque en estos colaboradores precisan más compromiso técnico frente a situaciones que emergen día a día, pues su capacidad y participación da gran beneficio a la organización ante la crisis.

**Tabla 9: Respecto a la dimensión 2: Ejecución.**

	Frecuencia	Porcentaje
Casi nunca	11	11,2 %
A veces	22	22,4 %
Casi siempre	38	38,8 %
Siempre	27	27,6 %
Total	98	100,0 %

Fuente: Encuesta realizado por los autores, en el Proyecto Granos Andinos Orgánicos - 2020.



**Figura 6. Respecto a la dimensión 2: Ejecución**

Fuente: Tabla 9.

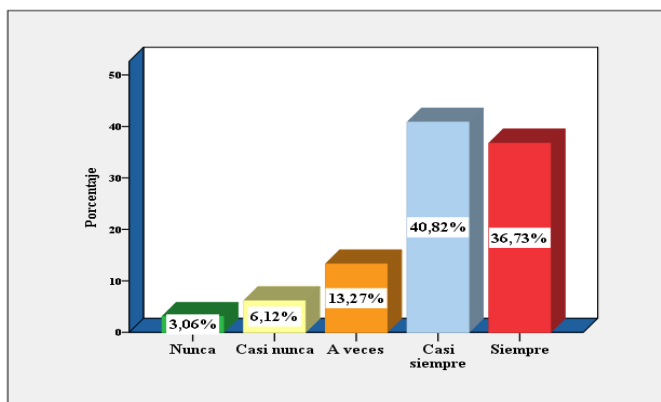
**Nota.** Detalla la dimensión ejecución, donde; 11 trabajadores precisaron “casi nunca” representado el 11,2%, porque la capacidad de seguimiento de los trabajadores frente a esta situación es escasa. Asimismo, 22 trabajadores respondieron “a veces” igual a 22,4%, pues algunos consideran que si se logra integrar y llevar a cabo aquellas actividades venidas del plan para poder dar fin a la meta trazada en cada proyecto pretendido. Seguidamente, 38 trabajadores indicaron que, la ejecución se aplica “casi siempre” con un 38,8%, porque en la mayoría de las actividades si cumplen el correcto uso de los componentes estructurados y llegar a los resultados pretendidos. Y finalmente, 27 trabajadores respondieron que, la ejecución se percibe “siempre” representado el 27,6%, porque en estos colaboradores

tienen capacidad de cumplimiento, interacción, asistencia, productividad, habilidades estratégicas y especialización técnica que suman parte en el afrontamiento de las ejecuciones incursionadas en cada proyecto y las nuevas situaciones mundiales.

**Tabla 10: Respeto a la dimensión 3: Evaluación.**

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	3	3,1 %
Casi nunca	6	6,1 %
A veces	13	13,3 %
Casi siempre	40	40,8 %
Siempre	36	36,7 %
Total	98	100,0 %

Fuente: Encuesta realizado por los autores, en el PGAO - 2020.



**Figura 7. Respeto a la dimensión 3: Evaluación**

Fuente: Tabla 10.



**Nota.** Detalla la dimensión evaluación, donde; 3 trabajadores indicaron “nunca” representando el 3,1% pues no perciben capacidad de manejar con efectividad en la intervención de proyectos establecidos. Seguidamente, 6 trabajadores precisaron “casi nunca” representado el 6,1%, porque consideran que no hay intervención por parte de los encargados responsables para poder cumplir el programa de actividades, pues su capacidad de evaluación aun es escasa si no hay apoyo entre colaboradores y jefes encargados. Seguido, 13 trabajadores informaron “a veces” igual 13,3%, pues algunos consideran que si evalúan y hacen seguimiento de proyectos que realizan los colaboradores de área. Respectivamente, 40 trabajadores dieron a respuesta “casi siempre” con un 40,8%, pues estos trabajadores hay capacidad de afrontar los retos y programas que emplea cada proyecto nuevo y dar solución frente a un correcto análisis. Finalmente, 36 trabajadores respondieron “siempre” representado el 36,7% pues su efectividad frente al cumplimiento de las labores de la organización es correcta y tienen más capacidad del análisis y nuevas situaciones en estos tiempos de pandemia.

## **4.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS**

### **Hipótesis general**

**Ha.** La comunicación organizacional en tiempos de pandemia se relaciona significativamente con la gestión del proyecto Granos Andinos Orgánicos de la Dirección Regional Agraria, Puno - 2020.

**Ho.** La comunicación organizacional en tiempos de pandemia no se relaciona significativamente con la gestión del proyecto

Granos Andinos Orgánicos de la Dirección Regional Agraria, Puno - 2020.

**Tabla 11: Correlación de la variable comunicación organizacional y la gestión de proyecto.**

		Comunicación organizacional	Gestión de proyecto
Comunicación organizacional	Correlación de Pearson	1	,582**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	98	98
Gestión de proyecto	Correlación de Pearson	,582**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	98	98

Interpretación: En la tabla 11 se puede observar los siguientes resultados de la prueba de correlación de Pearson, identificando la existencia de una correlación significativa con  $p$  valor = 0.000, por lo cual es inferior al valor teórico de  $\alpha=0.05$  y una correlación positiva moderada de Pearson= 582, entre la comunicación organizacional y la gestión del proyecto granos andinos. Por lo tanto, se procede a rechazar la hipótesis nula  $H_0$  y afirmar la hipótesis alterna  $H_a$ . Cuyos resultados nos evidencian que, a mayor nivel de comunicación organizacional, la gestión del proyecto de los encargados de Granos Andinos, será significativo.

### **Hipótesis específicas 1**

**$H_a$ .** La comunicación organizacional en tiempos de pandemia se relaciona significativamente con la planeación del proyecto

Granos Andinos Orgánicos de la Dirección Regional Agraria, Puno - 2020.

**Ho.** La comunicación organizacional en tiempos de pandemia no se relaciona significativamente con la planeación del proyecto Granos Andinos Orgánicos de la Dirección Regional Agraria, Puno - 2020.

**Tabla 12: Correlación de la variable comunicación organizacional y la dimensión planeación.**

		Comunicación organizacional	Planeación
Comunicación organizacional	Correlación de Pearson	1	,655**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	98	98
Planeación	Correlación de Pearson	,655**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	98	98

Interpretación: En la tabla 12 se puede observar los siguientes resultados de la prueba de correlación de Pearson, identificando la existencia de una correlación significativa con p valor = 0.000, por lo cual es inferior al valor teórico de  $\alpha=0.05$  y una correlación positiva moderada de Pearson= 655, entre la comunicación organizacional y la gestión del proyecto. Por lo tanto, se procede a rechazar la hipótesis nula Ho y afirmar la hipótesis alterna Ha. Cuyos resultados nos evidencian que, a mayor nivel de comunicación organizacional, la planeación del proyecto de los encargados de la empresa Granos Andinos, será significativo.

## Hipótesis específicas 2

**Ha.** La comunicación organizacional en tiempos de pandemia se relaciona significativamente con la ejecución del proyecto Granos Andinos Orgánicos de la Dirección Regional Agraria, Puno - 2020.

**Ho.** La comunicación organizacional en tiempos de pandemia no se relaciona significativamente con la ejecución del proyecto Granos Andinos Orgánicos de la Dirección Regional Agraria, Puno - 2020.

**Tabla 13: Correlación de la variable comunicación organizacional y la dimensión ejecución.**

		Comunicación organizacional	Ejecución
Comunicación organizacional	Correlación de Pearson	1	,487
	Sig. (bilateral)		,001
	N	98	98
Ejecución	Correlación de Pearson	,487	1
	Sig. (bilateral)	,001	
	N	98	98

Interpretación: En la tabla 13 se puede observar los siguientes resultados de la prueba de correlación de Pearson, identificando la existencia de una correlación significativa con p valor = 0.000, por lo cual es inferior al valor teórico de  $\alpha=0.05$  y una correlación positiva débil de Pearson = 487, entre la comunicación organizacional y la ejecución del proyecto. Por lo tanto, se procede a rechazar la hipótesis nula Ho y afirmar la hipótesis alterna Ha. Cuyos resultados nos evidencian que, a

mayor nivel de comunicación organizacional, la ejecución del proyecto de los encargados del Proyecto Granos Andinos, será significativo.

### Hipótesis específicas 3

**Ha.** La comunicación organizacional en tiempos de pandemia se relaciona significativamente con la evaluación del proyecto Granos Andinos Orgánicos de la Dirección Regional Agraria, Puno - 2020.

**Ho.** La comunicación organizacional en tiempos de pandemia no se relaciona significativamente con la evaluación del proyecto Granos Andinos Orgánicos de la Dirección Regional Agraria, Puno - 2020.

**Tabla 14: Correlación de la variable comunicación organizacional y la dimensión evaluación.**

		Comunicación organizacional	Evaluación
Comunicación organizacional	Correlación de Pearson	1	,392**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	98	98
Evaluación	Correlación de Pearson	,392**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	98	98

Interpretación: En la tabla 14 se puede observar los siguientes resultados de la prueba de correlación de Pearson, identificando la existencia de una correlación significativa con  $p$  valor = 0.000, por lo cual es inferior al valor teórico de  $\alpha=0.05$  y una correlación positiva débil de Pearson = 392, entre la comunicación organizacional y la evaluación del proyecto. Por

lo tanto, se procede a rechazar la hipótesis nula  $H_0$  y afirmar la hipótesis alterna  $H_a$ . Cuyos resultados nos evidencian que, a mayor nivel de comunicación organizacional, la evaluación de los encargados del PGA, será significativo.

### **4.3. DISCUSIÓN DE RESULTADOS**

En nuestra investigación se pudo mostrar una correlación significativa con  $p$  valor = 0.000, por lo cual, es inferior al valor teórico de  $\alpha=0.05$  y una correlación positiva moderada de Pearson = **0.582**, entre la comunicación organizacional y la gestión del proyecto. Por lo tanto, se procede a rechazar la hipótesis nula  **$H_0$**  y afirmar la hipótesis alterna  **$H_a$** . Cuyos resultados nos evidencian que, a mayor nivel de comunicación organizacional, la gestión del proyecto de los encargados de la institución de Granos Andinos, será significativo. Asimismo, los resultados muestran que 44 trabajadores precisaron que, la comunicación organizacional se ubica en el nivel “moderado” con el 44,9%, pues, algunos si son capaces de emprender una comunicación que permita intensificar los objetivos y proyectos trazados por la entidad, de la misma forma el 44,9% respondieron que la gestión de proyecto es alta en la institución. De esa manera al comparar a la investigación de Balarezo (2014) titulada “La comunicación organizacional interna y su incidencia en el desarrollo organizacional de la empresa San Miguel Drive” el resultado es que el 53,33% de las personas dijo que la comunicación organizacional rara vez fortalece la relación interpersonal entre los empleados de la empresa. Vasquez (2018) realizo su tesis “Correlación entre comunicación organizacional y satisfacción laboral percibida

por un grupo de colaboradores que trabaja en el área de informática de una empresa de tecnología”. Llego a la conclusión; existe una correlación negativa moderada estadísticamente significativa entre comunicación organizacional y satisfacción laboral en un grupo de colaboradores que trabajan en el área de informática, el cual reflejan una correlación de -0.44.

De la misma forma se pudo apreciar una correlación significativa con  $p$  valor = 0.000, por lo cual es inferior al valor teórico de  $\alpha=0.05$  y una correlación positiva considerable de Pearson = **0.655**, entre la comunicación organizacional y la planeación, de la misma forma Asimismo los resultados muestran que 44 trabajadores precisaron que, la comunicación organizacional se ubica en el nivel “moderado” con el 44,9%, pues, algunos si son capaces de emprender una comunicación que permita intensificar los objetivos y proyectos trazados por la entidad, por otro lado de los 42 trabajadores respondieron que, la planeación se llegó a percibir de manera “alta” representado el 42,9%. Díaz (2014) en su estudio “Comunicación organizacional y trabajo en equipo (estudio realizado en una institución de educación superior en la ciudad de Quetzaltenango)” el resultado es que el 71% de los empleados pueden hablar libremente con su jefe cuando están satisfechos con su jefe en situaciones difíciles, lo que permite un desarrollo efectivo de la comunicación y el trabajo en equipo. Por otro lado, los trabajadores respondieron que están plenamente integrados con su trabajo. Y recibió el 87% del apoyo del resultado; una vez más, se puede ver que los trabajadores tienen una larga vida

laboral en la organización. Reyes & Ayarza (2018) emplearon una tesis nombrada “La comunicación organizacional y su influencia en el clima organizacional de los operarios de industrias San Miguel en el 2017”. Llego a la conclusión; que si existe una correlación de influencia moderada entre la comunicación organizacional y el clima organizacional el coeficiente de influencia entre ambas variables es 0,648.

Se pudo identificar también la existencia de una correlación significativa con  $p$  valor = 0.000, por lo cual es inferior al valor teórico de  $\alpha=0.05$  y una correlación positiva débil de Pearson = **0.487**, entre la comunicación organizacional y la ejecución del proyecto, Asimismo los resultados muestran que la comunicación organizacional se ubica en el nivel “moderado” con el 44,9%, pues, algunos si son capaces de emprender una comunicación que permita intensificar los objetivos y proyectos trazados por la entidad, igualmente 27 trabajadores respondieron que, la ejecución se percibe “casi siempre” representado el 38,8%. Huanca (2017) en su investigación titulada “Influencia de la comunicación interna en la gestión del talento humano en la Clínica Paz Holandesa en el segundo semestre del año 2016” el resultado mostro una correlación de  $r=0.731$  obteniendo así una correlación considerable positivo y por otro lado fue que los colaboradores consideran que la institución tiene como prioridad la adecuada gestión del talento humano, el 2% afirma estar muy de acuerdo, el 16% de acuerdo, el 32% no está de acuerdo ni en desacuerdo, el 48% afirma no estar de acuerdo y finalmente el 2% está muy en desacuerdo.



Del mismo modo la prueba de correlación de Pearson, identifico la existencia de una correlación significativa con  $p$  valor = 0.000, por lo cual es inferior al valor teórico de  $\alpha=0.05$  y una correlación positiva débil de Pearson = **0.392**, entre la comunicación organizacional y la evaluación del proyecto, Asimismo los resultados muestran que el 44,9%, precisaron que, la comunicación organizacional se ubica en el nivel “moderado”, de igual el 40,8% respondieron “casi siempre” se hace una evaluación, sin embargo Condori (2018) en su estudio “Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal de dirección regional de transportes y comunicaciones Puno-2017”. Los resultados muestran que el 34,8% de las personas dijeron que en ocasiones realizarán la gestión, por lo que la gestión de personal simboliza una correlación moderada con el desempeño laboral de 0,528 \*\*.



## CONCLUSIONES

**Primera.** Se llegó a la conclusión de que, sí existe una correlación significativa positiva moderada, entre la variable comunicación organizacional con la gestión del Proyecto Granos Andinos Orgánicos de la Dirección Regional Agraria, Puno - 2020”, asimismo, se muestra correlación de Pearson, cuyo valor es “ $r = 0.582$ ” y se determina que, la hipótesis nula se rechaza, siendo afirmativa la hipótesis alterna. Asimismo, los resultados muestran que el 44,9%, precisaron que, la comunicación organizacional se ubica en el nivel “moderado” pues, algunos si son capaces de emprender una comunicación que permita intensificar los objetivos y proyectos trazados por la entidad, de la misma forma el 44,9% respondieron que la gestión de proyecto es alta en la institución.

**Segunda.** Se logró especificar una correlación significativa positiva moderada, entre la variable comunicación organizacional y la dimensión planeación del Proyecto Granos Andinos Orgánicos de la Dirección Regional Agraria, Puno - 2020”, el cual se evidencia correlación de Pearson, cuyo valor es “ $r = 0.655$ ”, y se ha determinado que la hipótesis nula se rechaza, siendo afirmativa la alterna. de la misma forma los resultados muestran que 44 trabajadores precisaron que, la comunicación organizacional se ubica en el nivel “moderado” con el 44,9%, ya que, algunos si son capaces de emprender una comunicación que permita intensificar los objetivos y proyectos trazados por la entidad, por otro lado, de los 42 trabajadores respondieron que, la planeación se llegó a percibir de manera “alta” representado el 42,9%.

**Tercera.** Se logró conocer una correlación positiva débil, entre la variable comunicación organizacional y la dimensión ejecución del Proyecto Granos Andinos Orgánicos de la Dirección Regional Agraria, Puno - 2020, el cual presenta correlación de Pearson, cuyo valor es “ $r = 0.487$ ”, lo cual indica que la hipótesis nula se rechaza, siendo afirmativa hipótesis alterna, del mismo modo los resultados muestran que la comunicación organizacional se ubica en el nivel “moderado” con el 44,9%, dado que, algunos si son capaces de emprender una comunicación que permita intensificar los objetivos y proyectos trazados por la entidad, igualmente 27 trabajadores respondieron que, la ejecución se percibe “siempre” representado el 38,8%.

**Cuarta.** Se pudo determinar una correlación positiva débil, entre la variable comunicación organizacional y la dimensión evaluación del Proyecto Granos Andinos Orgánicos de la Dirección Regional Agraria, Puno - 2020” el cual maneja una correlación de Pearson, cuyo valor es “ $r = 0.392$ ”, lo cual indica que la hipótesis nula se rechaza, siendo afirmativa la alterna, por otra parte los resultados muestran que el 44,9%, precisaron que, la comunicación organizacional se ubica en el nivel “moderado” ya que algunos si son capaces de emprender, de igual modo 26 trabajadores respondieron que, la evaluación se aplica “casi siempre” con un 40,8%.

## RECOMENDACIONES

- Primera.** A la institución, brindar capacitación a los líderes para fortalecer la comunicación, y cada líder de equipo puede a su vez convertirse en el portavoz de los objetivos de la institución. Pues bien, para los canales informales se da prioridad a un conjunto de diálogos entre niveles iguales. Esta observación se realiza en el equipo de operación de la muestra. El equipo pasó un día entero, fortaleció la comunicación con el ambiente de confianza, y los líderes que generan compromiso y orgullo se comunican con sus equipos, fortalecen la conexión entre los miembros y crean un ambiente de confianza mutua.
- Segunda.** A la institución, a utilizar la estrategia de difusión del mural en la organización, copiarlo a través del campo de comunicación o representantes de recursos humanos y pequeños grupos, realizar una reunión de cinco minutos al inicio de la jornada laboral y distribuir materiales impresos. Todo trabajador o vocero es una alternativa a los canales formales.
- Tercera.** Los jefes del proyecto deben tener discusiones y reuniones en torno a los planes y ser capaces de comprender los objetivos de la institución que pretenden lograr.

**Cuarta.** A los encargados de las áreas deben capacitarse en torno a la organización de gestión administrativa y considerar mejorar el desempeño de los trabajadores y permitirles fortalecer su trabajo para desarrollar habilidades y actitudes.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Ameijide, L. (2016). *Gestión de proyectos según el PMI*. Universidad Oberta de Catalunya. Obtenido de <http://openaccess.uoc.edu/webapps/o2/bitstream/10609/45590/7/lameijideTFC0116memoria.pdf>
- Ameijide, L. (2016). *Gestión de proyectos según el PMI*. Obtenido de <http://openaccess.uoc.edu/webapps/o2/bitstream/10609/45590/7/lameijideTFC0116memoria.pdf>
- Antezana, M. (9 de Febrero de 2016). *Balance de la Comunicación Corporativa en el Perú 2015*. Obtenido de <https://www.esan.edu.pe/conexion/actualidad/2016/02/09/balance-comunicacion-corporativa-peru-2015/>.
- Anzil, F. (2020). Concepto de control. *Economía*. Obtenido de <https://www.zonaeconomica.com/control>
- Balarezo, B. (2014). *La comunicación organizacional interna y su incidencia en el desarrollo organizacional de la empresa San Miguel Drive*. Universidad Técnica de Ambato. Obtenido de <https://hsigris.github.io/TES2016/132%20o.e..pdf>
- Carrasco, S. (2018). *Metodología de la investigación*. San Marcos.

- Castro, A. (2017). *Manual práctico de comunicación organizacional*. Universidad del Norte. Obtenido de <https://books.google.com.ec/books?id=1PRDDgAAQBAJ&printsec=copyright#v=onepage&q&f=false>
- Charry, H. (2018). La gestión de la comunicación interna y el clima organizacional en el sector público. *Scielo*. Obtenido de [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2219-71682018000100003](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2219-71682018000100003)
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional*. McGraw Hill. Obtenido de [https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/335680/Comportamiento\\_organizacional.\\_La\\_dina\\_mica\\_en\\_las\\_organizaciones..pdf](https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/335680/Comportamiento_organizacional._La_dina_mica_en_las_organizaciones..pdf)
- Condori, M. (2018). *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal de dirección regional de transportes y comunicaciones Puno-2017*. Universidad Nacional del Altiplano. Obtenido de [http://181.176.163.136/bitstream/handle/UNAP/7907/Condori\\_Mamani\\_Miriam\\_Noemi.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://181.176.163.136/bitstream/handle/UNAP/7907/Condori_Mamani_Miriam_Noemi.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Díaz, F., y Toro, A. (2020). SARS-CoV-2/COVID-19: El virus, la enfermedad y la pandemia. *Docs*, 23. Obtenido de <https://docs.bvsalud.org/biblioref/2020/05/1096519/covid-19.pdf>



- Díaz, S. (2014). *Comunicación organizacional y trabajo en equipo (estudio realizado en una institución de educación superior en la ciudad de Quetzaltenango)*. Universidad Rafael Landívar. Obtenido de <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2014/05/43/Diaz-Susana.pdf>
- Domínguez, P. (2008). *Introducción a la gestión empresarial*. Instituto Europeo de Gestión empresarial. Obtenido de [http://www.adizesca.com/site/assets/g-introduccion\\_a\\_la\\_gestion\\_empresarial-pr.pdf](http://www.adizesca.com/site/assets/g-introduccion_a_la_gestion_empresarial-pr.pdf)
- Escalante, C., y Ayarza, A. (2018). *La comunicación organizacional y su influencia en el clima organizacional de los operarios de industrias San Miguel en el 2017*. Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas. Obtenido de [https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/624207/AYARZA\\_RA.pdf?sequence=9&isAllowed=y](https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/624207/AYARZA_RA.pdf?sequence=9&isAllowed=y)
- Estrada, J. (2015). *Análisis de la gestión de proyectos a nivel mundial*. Palermo Business Review |. Obtenido de [https://www.palermo.edu/economicas/cbrs/pdf/pbr12/BusinessReview12\\_02.pdf](https://www.palermo.edu/economicas/cbrs/pdf/pbr12/BusinessReview12_02.pdf)
- Federico, M. (2016). *Introducción a la gestión y administración en las organizaciones*. Universidad Nacional Arturo Jauretche. Obtenido de <http://biblioteca.unaj.edu.ar/wp-content/uploads/sites/8/2017/02/Introduccion-gestion-y-administracion-organizaciones.pdf>

- García, G. (2018). Comunicación organizacional 2.0, la comunicación siglo XX y la llegada del siglo XXI, el desafío de las empresas en la era digital. 27. Obtenido de <https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/10139/Garc%C3%ADa2018.pdf?sequence=2&isAllowed=y%20%20>
- Garrido, F. J. (2020). *Fundamentos de Comunicación Organizacional 2020*. Research Gate. Obtenido de [https://www.researchgate.net/publication/343629110\\_Fundamentos\\_de\\_Comunicacion\\_Organizacional\\_2020](https://www.researchgate.net/publication/343629110_Fundamentos_de_Comunicacion_Organizacional_2020)
- Garrido, F., y Putnam, L. (2018). *Comunicación organizacional* (1 ed.). México: Comuniteca. Obtenido de <http://www.comuniteca.org/uploads/libros/6417a743df360f4a1fd6785d66b74ad6880422cf.pdf>
- Gómez, R. (2009). *Manual de gestión de proyectos*. Universidad de Antioquia. Obtenido de [https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2015/10/manual\\_gestion\\_proyectos.pdf](https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2015/10/manual_gestion_proyectos.pdf)
- Hernández, M. (2018). De la comunicación organizacional a la comunicación integral con perspectiva estratégica. *Universidad la Salle Cancún*. Obtenido de [https://www.researchgate.net/publication/328028473\\_De\\_la\\_Comunicacion\\_Organizacional\\_a\\_la\\_Comunicacion\\_Integral\\_con\\_perspectiva\\_estrategica\\_Dra\\_Magda\\_Rivero\\_septiembre\\_2018](https://www.researchgate.net/publication/328028473_De_la_Comunicacion_Organizacional_a_la_Comunicacion_Integral_con_perspectiva_estrategica_Dra_Magda_Rivero_septiembre_2018)

- Hernández, R. (2019). *Metodología de la investigación las rutas cuantitativas, cualitativa y mixta*. Santa fe: Mc Graw Hill.
- Hernández, R., y Mendoza, C. (2019). *Metodología de la investigación*. Mc Graw Hill.
- Huanca, G. (2017). *Influencia de la comunicación interna en la gestión del talento humano en la Clínica Paz Holandesa en el segundo semestre del año 2016*. Universidad Nacional de San Agustín. Obtenido de <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/4613/CChuaggc.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- López, M., y Saboya, N. (2017). Influencia de la comunicación interna en el nivel de clima organizacional en la Municipalidad de Chaclacayo. *Revista de investigación universitaria*, 8. Obtenido de <https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/riu/article/view/730>
- Marchiori, P., y Tobar, S. (2020). La covid-19 y las oportunidades de cooperación internacional en salud. *Scielo*. Obtenido de <https://www.scielo.org/article/csp/2020.v36n4/e00066920/>
- Ministerio de Economía y Finanzas. (2019). *Guía general para la identificación, formulación y evaluación de proyectos de inversión*. Gobierno del Perú. Obtenido de [https://municipioaldia.com/wp-content/uploads/1/2019/09/GUIA\\_EX\\_ANTE\\_InviertePe.pdf](https://municipioaldia.com/wp-content/uploads/1/2019/09/GUIA_EX_ANTE_InviertePe.pdf)

- Moreno, A. (2016). *Introducción a la gerencia de proyectos: conceptos y aplicación*. Universidad EAN. Obtenido de <https://editorial.universidadean.edu.co/acceso-abierto/Introduccion-a-la-gerencia-de-proyectos-conceptos-y-aplicacion-ean.pdf>
- Orellana, G., Bossio, S., y Carhuallanqui, J. (2013). Comunicación Organizacional en la Facultad de Ciencias de la Comunicación de la Universidad Nacional del Centro del Perú. *Universidad Nacional del Centro del Perú*, 18. Obtenido de <http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/1179/Articulo-Comunicacion%20Organizacional%20en%20la%20fcc-uncp-2015.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ospina, G. (2019). Que es una organización. *Economia*. Obtenido de <https://tueconomiafacil.com/que-es-una-organizacion/>
- Pacheco, J. (2016). Importancia de la comunicación organizacional. Obtenido de <https://www.gestiopolis.com/importancia-la-comunicacion-organizacional/>
- Pascual, C. (2013). La comunicación efectiva en las empresas. *eoi*. Obtenido de <https://www.eoi.es/blogs/mintecon/2013/06/11/la-comunicacion-efectiva-en-las-empresas/>

- Pineda, A. (2020). La comunicación organizacional en la gestión empresarial: retos y oportunidades en el escenario digital. *Revista geon*. Obtenido de <https://revistageon.unillanos.edu.co/index.php/geon/article/view/182/179>
- Pino, R. (2018). *Metodo de la investigación* (Segunda ed.). San Marcos.
- Puno, G. r. (2016). *Mejoramiento de la capacidad agroproductiva de granos andinos organicos de quinua, cañihua, haba y tarwi en la región puno*. Obtenido de <https://es.scribd.com/document/376287700/e-t-Granos-Andinos-Drap>
- Puno, R. (5 de Septiembre de 2019). *Dirección regional agraria puno*. Obtenido de Dirección regional agraria puno: <https://www.agropuno.gob.pe/lanzamiento-de-inicio-de-siembra-de-granos-andinos-campana-agricola-2019-2020/>
- Puno, R. (3 de Noviembre de 2020). *Dirección regional agraria puno*. Obtenido de Dirección regional agraria puno: <https://www.agropuno.gob.pe/el-proyecto-granos-andinos-monitorea-la-instalacion-de-modulos-de-produccion-organica/>
- Puno, R. (20 de Julio de 2021). *Dirección regional agraria puno*. Obtenido de Dirección regional agraria puno: <https://www.agropuno.gob.pe/variedad-de-platos-a-base-de-quinua-fueron-mostrados-por-productores-de-granos-andinos-del-altiplano/>

- Raffino, E. (2020). Gestión de proyectos. Obtenido de <https://concepto.de/gestion-de-proyectos/>
- Rodriguez, A. (2016). *La comunicación dentro de las organizaciones*. Universidad Militar Nueva Granada. Obtenido de <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/14976/RODRIGUEZ%20MORALESANGELA%20YOJANA2016.pdf?sequence=1>
- Sánchez, Á. (2015). *Guía para la gestión de proyectos de investigación de la Universidad EAFIT*. Universidad EAFIT. Obtenido de <https://www.eafit.edu.co/investigacion/convocatorias/Documents/guia-gestion-proyectos.pdf>
- Sánchez, A., Martínez, A., y Del rio, A. (2017). Criterios de selección metodológica en la gerencia de proyectos. *Revista espacios*. Obtenido de <https://www.revistaespacios.com/a17v38n58/17385802.html>
- Segredo, A., García, A., López, P., León, P., y Perdomo, I. (2017). Comunicación organizacional como dimensión necesaria para medir el clima en las organizaciones en salud pública. *Scielo*. Obtenido de [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2007-74592017000100028](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-74592017000100028)

- Siles, R., y Mondelo, E. (2018). *Herramientas y técnicas para la gestión de proyectos de desarrollo PM4R*. Indes Virtual. Obtenido de [https://indesvirtual.iadb.org/file.php/1/PM4R/Guia%20de%20Aprendizaje%20PMA%20SPA.pdf?fbclid=IwAR0\\_17MRzWGU-xgLtA1HregQQYcDu4V8vVnAga7GbhPdR2dJ0QbezaNZ-ig](https://indesvirtual.iadb.org/file.php/1/PM4R/Guia%20de%20Aprendizaje%20PMA%20SPA.pdf?fbclid=IwAR0_17MRzWGU-xgLtA1HregQQYcDu4V8vVnAga7GbhPdR2dJ0QbezaNZ-ig)
- Silvestre, I., y Huamán, C. (2019). *Pasos para elaborar una investigación y la redacción de la tesis*. San Marcos.
- Suárez, A., Chaves, N., Islas, O., y Pérez, R. (2020). Simetría interactiva en la comunicación. *Revista dircom*. Obtenido de [http://apepcom.pe/wp-content/uploads/2020/10/Revista\\_DIRCOM\\_108\\_ISSN\\_1853\\_0079\\_Com\\_Organizacional.pdf](http://apepcom.pe/wp-content/uploads/2020/10/Revista_DIRCOM_108_ISSN_1853_0079_Com_Organizacional.pdf)
- Tic Portal. (2018). Gestión de proyectos. Obtenido de <https://www.ticportal.es/glosario-tic/gestion-proyectos>
- Ticona, L. (2017). *Comunicación de la Municipalidad distrital de Taraco y su público usuario - 2014*. Universidad Nacional del Altiplano Puno. Obtenido de [http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/4206/Ticona\\_Callata\\_Luis\\_Anderson.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/4206/Ticona_Callata_Luis_Anderson.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Valderrama, S. (2015). *Estadístico Alfa de Cronbach*. Ediciones texas.

- Vasquez, C. (2018). *Correlación entre comunicación organizacional y satisfacción laboral percibida por un grupo de colaboradores que trabaja en el área de informática de una empresa de tecnología*. Universidad Rafael Landívar. Obtenido de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2018/05/43/Vasquez-Cristina.pdf>
- Vélez, S., Zapata, J., y Henao, A. (2018). Gestión de proyectos: origen, instituciones, metodologías, estándares y certificaciones. *Entre ciencia e ingeniería*. Obtenido de [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1909-83672018000200068&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1909-83672018000200068&lng=en&nrm=iso)
- Vidaurre, V. (2019). Cuál es la importancia del planeamiento estratégico. *Continental*. Obtenido de <https://blogposgrado.ucontinental.edu.pe/cual-es-la-importancia-del-planeamiento-estrategico>
- Wallace, W. (2014). *Gestión de proyectos*. Edinburgh Business School . Obtenido de <https://ebs.online.hw.ac.uk/documents/course-tasters/spanish/pdf/pr-bk-taster.pdf>