



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Incidencia de la Comunicación Organizacional en la Calidad de vida  
laboral de la constructora SS&DC constructores S.A.C. Trujillo  
2020.

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:  
Licenciada en Administración

**AUTORAS:**

Bobadilla Anticona, Yerika Milagritos (Orcid: [0000-0002-8631-6094](https://orcid.org/0000-0002-8631-6094))

Neyra Castillo Maritza (Orcid: [0000-0003-2442-6519](https://orcid.org/0000-0003-2442-6519))

**ASESOR:**

Dr. Guevara Ramírez José Alex (Orcid: [0000-0003-4279-0154](https://orcid.org/0000-0003-4279-0154))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de organizaciones

TRUJILLO — PERÚ

2021

## **Dedicatoria**

Primer lugar a Dios por ayudarme a cumplir mis metas y mis padres José Cesar Bobadilla de la Cruz y Tomasa Marina Anticona Honorio por su apoyo en esta etapa culminada. Agradeciéndoles infinitamente por sus enseñanzas a diario, sus valores inculcados por el camino del bien y por darme la fortaleza y motivación de seguir adelante ante cualquier dificultad.

### **Yerika Bobadilla**

En primer lugar, agradecer a Dios quien nos da la vida, a mis padres Francisco Neyra Santos, Melva Castillo Castillo y mi esposo Noe Facundo Peña por su apoyo incondicional, que me brindaron en el transcurso de mi carrera profesional.

### **Maritza Neyra**

#### **Agradecimiento**

A nuestro padre celestial, a la universidad César Vallejo, por haberme brindado la oportunidad de cumplir mis metas alcanzadas, a mis padres y mis hermanos que son mi motor y motivo,

así mismo a la plana de docentes por su capacidad de empatía, paciencia y motivación hasta culminar nuestra carrera universitaria y con mucha dedicación a nuestro docente Dr. Guevara Ramírez José Alex por la misma paciencia y apoyo calificándole como un gran profesional y un buen ser humano.

### **Yerika Bobadilla**

Agradezco a la universidad César Vallejo, por habernos brindado la oportunidad de cumplir nuestras metas, así mismo a nuestra plana de docentes que nos enseñaron en el transcurso de nuestra carrera en especial a la profesora Olenka Ana Catherine Espinoza Rodríguez.

### **Maritza Neyra**

Índice de contenido	
Dedicatoria.....	2
Agradecimiento.....	2
Índice de tablas .....	4
Índice de gráficos y figuras.....	6
Resumen .....	7
Abstract.....	8
I. INTRODUCCIÓN .....	9
II. MARCO TEÓRICO .....	13
III. METODOLOGÍA.....	21
3.1 Tipo y diseño de investigación: .....	21
3.2 Variables y Operacionalización .....	22
3.3 Población, muestra, unidad de análisis:.....	22
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos: .....	22
3.5 Procedimientos: .....	24
3.6 Método de análisis de datos .....	24
3.7 Aspectos éticos:.....	24
IV. RESULTADOS.....	25
V. DISCUSIÓN .....	29
VI. CONCLUSIONES.....	35
VII. RECOMENDACIONES .....	37
REFERENCIAS.....	37
ANEXOS.....	46

## Índice de tablas

Tabla 1: Nivel de Comunicación Organizacional en la empresa constructora SS&DC Constructores S.A.C.Trujillo 2020. ....	25
Tabla 2: Nivel de Calidad de Vida Laboral de la empresa constructora SS&DC Constructores S.A.C.Trujillo 2020.....	26
Tabla 3: Dimensiones de la Comunicación organizacional Ascendente y Calidad de Vida de vida laboral de la empresa constructora SS&DC Constructores S.A.C.Trujillo 2020.....	26
Tabla 4: Dimensiones de la comunicación organizacional Descendente y la Calidad de vida laboral en la empresa constructora SS&DC Constructores S.A.C.Trujillo 2020.....	27
Tabla 5: Dimensiones de la Comunicación horizontal y Calidad de vida organizacional en la empresa constructora SS&DC constructores S.A.C.Trujillo 2020. ....	27
Tabla 6: Relación de la Comunicación organizacional y Calidad de vida laboral en la empresa constructora SS&DC constructores S.A.C. Trujillo 2020. ....	28
Tabla 7: Prueba Piloto .....	78
Tabla 8: Prueba de Normalidad .....	78

## Índice de gráficos y figuras

Figura 1: Validación del instrumento de investigación mediante juicio de expertos N° 01 .....	60
Figura 2: Validación del instrumento de investigación mediante juicio de experto 2 .....	68
Figura 3: Validación del instrumento de investigación mediante juicio de experto 3 .....	71
Figura 4: Base de Datos de la Comunicación Organizacional .....	79
Figura 5: Variable Comunicació Organizacional .....	79
Figura 6: Base de Datos de la Calidad de Vida Laboral .....	80
Figura 7: Variablw de la Calidad de vida Laboral .....	81
Figura 8: Pruebas de normalidad .....	82
Figura 9: Correlaciones .....	83

## Resumen

En esta presente investigación desarrollado en la empresa constructora SS&DC Constructores SAC se obtuvo como objetivo Identificar el nivel de la comunicación organizacional en la calidad de vida laboral de la constructora SS&DC Constructores S.A.C. obteniendo información de las revisiones sistemáticas de diferentes fuentes e investigaciones científicas, tanto de nivel internacional, tesis de nivel nacional y de algunas investigaciones de libros que ayudó a nuestro estudio. La metodología de la investigación que se aplicó de enfoque cualitativo, de tipo de investigación aplicada con un diseño de investigación no experimental, transversal y correlacional. Referente a la población es la agrupación de análisis de 20 trabajadores a través de cuestionarios virtuales a quienes se le midió con la variable dependiente la comunicación organizacional con 15 preguntas divididas por 3 dimensiones y la variable independiente calidad de vida laboral con 20 preguntas y la misma escala de Likert. se concluyó la correlación de la comunicación organizacional y calidad de vida laboral su valor de significancia es menor a 0,05 esto nos indica que si existe relación entre comunicación organizacional y Calidad de Vida Laboral lo cual se puede decir que hay una correlación entre baja y moderada.

**Palabras clave:** calidad de vida, ambiente de trabajo, satisfacción en el trabajo, relaciones laborales.

### **Abstract**

In this research developed in the construction company SS&DC Constructores SAC, the objective was to identify the level of organizational communication in the quality of work life of the construction company SS&DC Constructores S.A.C., obtaining information from systematic reviews of different sources and scientific research, both international level, national level theses and some book research that helped our study. The research methodology applied was qualitative, applied research with a non-experimental, cross-sectional and correlational research design. Regarding the population is the grouping of analysis of 20 workers through virtual questionnaires who were measured with the dependent variable organizational communication with 15 questions divided by 3 dimensions and the independent variable quality of work life with 20 questions and the same Likert scale. The correlation of organizational communication and quality of work life was concluded with a significance value of less than 0.05, which indicates that there is a relationship between organizational communication and quality of work life, which can be said that there is a low to moderate correlation.

**Keywords:** quality of life, work environment, job satisfaction, labor relations.



## **I. INTRODUCCIÓN**

Actualmente la comunicación organizacional es muy importante para todas las empresas porque es uno de los procesos de interacción en donde las personas expresan sus sentimientos, habilidades, satisfacción e intercambian ideas en el lugar donde laboran dentro de una empresa u organización, así mismo se refleja la calidad de vida que puedan tener aquellos colaboradores que interactúan con sus compañeros de área donde demuestran la satisfacción, el trabajo en equipo, la relación directa con sus jefes, el clima laboral o las dificultades que puedan tener con el bienestar de pertenencia y la motivación.

A nivel internacional Aglala (2019) “Desde el estudio las Mypes y medianas empresas del sector construcción en Colombia(Barranquilla) han desarrollados modelos organizacionales orientadas a impulsar la generación del pensamiento estratégico, el uso de estrategias adecuadas y el desarrollo de las habilidades de sus directivos”, esto a su vez repercute en la vinculación con los empleados, también permitirá que mejoren los procesos de equipos de trabajo y la manera de cómo haya una buena comunicación para enfrentar los problemas que se presentan a través de la planeación estratégica de acuerdo a los exigencia de las organizaciones, esto ayuda a que miremos el hoy como perspectiva del futuro, en otro punto de vista el pensamiento estratégico permite lograr y tener una visión clara orientada y creativa a lograr los objetivos planteados.

Atkinson (2016) En cuanto a las organizaciones han desarrollado la capacidad de adaptarse con facilidad a un trabajo laboral por parte de los trabajadores con el crecimiento de su productividad. En algunos países que poseen un alto nivel de vida como países desarrollados, estos nuevos cambios son diferentes porque los profesionales tienen otros comportamientos que llegan a ofrecer sus servicios, capacidades, de acuerdo a su disponibilidad de su tiempo en diferentes empresas, por lo que concerniente esto ayudará a los trabajadores a que no se sientan presionados por los horarios de trabajo porque será flexible la jornada, las personas puedan ajustarse a horarios de terceros también tenemos como ejemplo en la flexibilidad, el teletrabajo y trabajar desde casa.

A nivel nacional, Gestión (2019) informó que; entre los principales problemas en la participación en el trabajo “En las empresas siendo un indicador de la calidad según la investigación, es el liderazgo y la relación con los jefes directos y por parte de los trabajadores no están de acuerdo a cumplir con las órdenes de los jefes superiores”, por ello que se debe generar la comunicación asertiva por lo cual permitirá tanto como los jefes y trabajadores manifiesten sus ideas, opiniones, deseos, sentimientos de una forma clara, honesta y directa sin perjudicarse o herirse ambos.

El comercio (2020), informo que el sector construcción registró una caída de 42% durante el primer semestre de 2020, según el último reporte de la noticia de la construcción CADECO “que las operaciones de las empresas disminuyó en un 40% entre Mayo y Junio, por el cual en las organizaciones constructoras en la encuesta del IEC se pronostica un descenso del 26% en el nivel de operaciones durante el año”, es por ello que debido a estas dificultades, las empresas tienen evaluar los factores y tomar buenas decisiones que puedan beneficiar tanto a sus trabajadores y a la empresa.

A nivel local, la empresa constructora SS&DC Constructores S.A.C, especialista en la construcción de edificios, fue creada el 19 de noviembre 2014, registrada dentro de las sociedades mercantiles como Empresa Sociedad Anónima Cerrada (S.A.C), está ubicada en la provincia de Trujillo, Departamento la Libertad. La empresa constructora SS&DC Constructores, presenta deficiencias con respecto a la comunicación organizacional lo cual repercute en el rendimiento laboral de la empresa.

En la empresa no existe una buena comunicación organizacional debido a que se ve afectada la toma de decisiones por parte de los jefes administrativos de cada área que tienden a tener debates acerca de temas y no llegan a un acuerdo, además hace que se genere pérdida de tiempo que afecta al indicador de satisfacción laboral debido a que no hay dedicación efectiva en el trabajo y no están involucrados con el trabajo, los trabajadores

de la empresa, por el cual no tienen una interacción con una comunicación horizontal por lo que se ve afectado la participación y el intercambio de información, también el liderazgo y la relación con los jefes directos, están presentando un desacuerdo en cumplir las órdenes encomendadas dadas por los jefes superiores. En cuanto al análisis realizado en la empresa, la comunicación organizacional no se lleva a cabo de una manera eficiente, por ello es importante elaborar alternativas de solución, que permita a la empresa ser apta en todas las dimensiones.

En lo referido al problema de investigación es el siguiente: ¿Cuál es la incidencia de la comunicación organizacional en la calidad de vida laboral de la constructora SS&DC Constructores S.A.C Trujillo 2020?

Por lo tanto, se han planteado las siguientes preguntas:

¿Cuál es el nivel de la comunicación organizacional y la calidad de vida laboral de la constructora SS&DC Constructores S.A.C. Trujillo 2020? ¿Cuál es la calidad de vida laboral que hay en la constructora SS&DC Constructores S.A.C. Trujillo 2020 y ¿Cuál es la relación entre las dimensiones de comunicación organizacional y la calidad de vida laboral en la constructora SS&DC Constructores S.AC Trujillo 2020?

La presente investigación según Hernández, Fernández y Baptista (2014) “Se justifica bajo cinco criterios de relevancia perteneciente, implicaciones prácticas, valor teórico, ventaja metodológica” La investigación es conveniente porque busca constatar la incidencia de la comunicación organizacional en la calidad de vida de la constructora SS&DC Constructores S.A.C, por lo tanto, el estudio permitirá identificar las deficiencias que se presentan en la empresa con respecto a la comunicación ya que en la empresa no existe buena toma de decisiones por la concierne pérdida de tiempo en llegar a un acuerdo.

Desde otro punto de vista, implica la relevancia social porque se beneficiarán los colaboradores puesto que se permitirá implementar alternativas de solución para una mejor comunicación y así tener una mejor calidad de vida laboral, esto garantizará que haya un buen clima laboral, satisfacción laboral y a la vez este resultado de esta investigación podrá ser

aplicado por dicha empresa de construcción, mejorando así las deficiencias que se presentan.

Por otra parte, cumple con el criterio implicaciones prácticas, porque a través del estudio se permitirá resolver problemas que se están suscitando en la toma de decisiones en el tiempo que debe ser más productivo sin pérdida del mismo, puesto que se propondrá, nuevas alternativas de trabajo que resuelve las deficiencias que se presentan en la organización, puede pertenecer como antecedente para tomar mejores decisiones, también como referencia para investigadores que elijan realizar temas similares.

Por otro lado, conlleva a el valor teórico lo que permitirá adquirir nuevos conocimientos, de la información que se logre a entender con mayor prevención de las dos variables por lo cual permitirá sugerir nuevas ideas y recomendaciones a futuros estudios.

Finalmente cumple con el criterio de utilidad metodológica por la aplicación de revisión literaria y una vez que sea demostrado su efectividad y con exactitud podrán ser utilizados en otros trabajos de investigación.

La investigación tiene como objetivo general: Determinar la incidencia de relación de la comunicación organizacional y la calidad de vida laboral de la constructora SS&DC Constructores S.A.C. 2020.

De igual manera, la investigación presenta los siguientes objetivos específicos: Identificar el nivel de la comunicación organizacional de la constructora SS&DC Constructores S.A.C. Trujillo 2020. Identificar la calidad de vida laboral que hay en la constructora SS&DC Constructores S.A.C. Trujillo 2020 y determinar la relación entre las dimensiones de comunicación organizacional y la calidad de vida laboral en la constructora SS&DC Constructores S.AC Trujillo 2020.

La hipótesis para el trabajo de investigación es la siguiente: H1: La comunicación organizacional incide directa y significativamente en la calidad de vida laboral de la constructora SS&DC Constructores S.AC Trujillo 2020, H0: La comunicación organizacional no incide directa y significativamente en la calidad de vida laboral de la constructora SS&DC Constructores S.AC Trujillo 2020.

## II. MARCO TEÓRICO

Se manifiesta algunos antecedentes Internacionales, nacionales:

Nava y Useche (2015). Desde un concepto extenso, a la comunicación organizacional es el conjunto de acciones comunicativas, que incluye al público interno y externo de la organización y que su propósito es el logro de objetivos y metas en la organización.

Papic (2019) Identificó que la comunicación ascendente es como la que circula hacia un grado sobresaliente en la empresa para proveer la retroalimentación como resultados sobre el aumento de seguimiento de los objetivos o dificultades presentes, incluso en otro sentido favorece el desarrollo de un flujo más comunicativo en la organización.

Hashiguchi et al., (2020) concluyó que en la comunicación ascendente y las relaciones entre la seguridad en el lugar de trabajo para realizar las actividades en la empresa es tener un comportamiento adecuado para la toma de decisiones, satisfacción laboral, habilidades en el desempeño dentro de la organización. Así mismo en las organizaciones se debe trabajar en equipo, sentirse bien con lo que se le asigna, también es importante la salud que las organizaciones se deben preocupar y puedan trabajar más en ello. Papic (2019) La comunicación Horizontal, es el espacio entre los miembros de un mismo grupo laboral y entre los miembros de grupos de tarea del mismo grado o entre los trabajadores horizontales iguales, esta clase de comunicación es correcta para entablar la buena unión de los componentes de la organización y de las funciones que se desarrollan al interior del sistema organizacional, así mismo la línea horizontal beneficia la coyuntura de funcionalidades y la mejora de las interacciones y de los contactos entre los miembros de la organización.

Sanchis y Bonavia (2017) En la comunicación vertical de las empresas se divide en dos la comunicación ascendente o descendente por el cual la comunicación descendente se define como mandos de jefes altos que dirigen a sus trabajadores o colaboradores que transmite la información adquirida de la empresa como las metas, estrategias, valores, objetivos entre otros.

Pandey y Tripathi (2019) con los medios de comunicación que dispone una empresa para llegar a estar al tanto de manera efectiva y notorio para el nivel interno que se utiliza la publicidad como medio de comunicación para que la empresa sea más reconocida en su servicio que brinda a las personas y también se busca una manera más estratégica para tener una mejor calidad de vida laboral.

Hashiguchi et al., (2020) identificó que la comunicación ascendente y las relaciones entre la seguridad en el lugar de trabajo para realizar las actividades en la empresa es tener un comportamiento adecuado para la toma de decisiones, satisfacción laboral con lo que la empresa, habilidades en el desempeño dentro de la organización. Así mismo en las organizaciones se debe trabajar en equipo, sentirse bien con lo que se le asigna, también es importante la salud que las organizaciones se deben preocupar y puedan trabajar más en ello. Balmer (2017). concluyó que el comportamiento externo en internos no está en calibración con la identidad corporativa son empáticos con los clientes en los servicios que ofrecen, por otro lado, puede haber comportamientos que sean desagradables de manera externa por parte de los jefes por el cual deben ser interesadas, tener objetivos con la empresa e incentivar con los jefes de área o los que forman parte de la organización

Belategi et al., (2019). En la comunicación ascendente se trabaja en base de objetivos que se debe lograr las diferentes estrategias en los jefes de cada área que pueden percibir información o cualquier mensaje como las conversaciones y las personas de alto mando pueden decepcionar cualquier diálogo que son obtenidos de los trabajadores, por el cual las organizaciones se preocupan por cualquier incidencia de mensajes dirigidas a la empresa, por ello es importante la comunicación interna para dar a conocer los comentarios que cualquier trabajador interno puede comentar cualquier error que pueda cometer la empresa, por ello es que las empresas tienen que buscar la manera más estratégica de poder enfrentar cada detalle en la imagen a la empresa.

Kim et al., (2017). Indicó por el uso de tecnologías existe una comunicación por el cual hay acuerdos de las empresas, interacción, conectividad por el cual se comunicación para poder mejorar sus competencias,

por ello Faviar y Scott, (2016) Por ello es importante que la comunicación e interacción por internet que tengan las empresas que les pueda permitir informarse con empresas tienen una responsabilidad de poder tener una buena comunicación más efectiva con sus empleados.

Apolo et al., (2017). Concluyó que la Comunicación Corporativa en la última instancia, es de gran importancia que permiten a los profesionales a desarrollar estrategias de comunicación y son alineadas a las necesidades internas de las organizaciones o empresas, ya sea para crear, mejorar o mantener la identidad, la imagen y la reputación corporativa.

Robbins y Judge (2013) indicó que en la administración de la información de la comunicación es de que nos brinda muchos beneficios, a la misma vez desafíos de sobre carga de información y amenazas de la seguridad de la información como la sobre carga de información que existe con los correos electrónicos, el internet, los problemas que existen en la privacidad.

Papic (2019) indicó que en la administración de la información de la comunicación es de que nos brinda muchos beneficios y a la misma vez desafíos de sobre carga de información y amenazas de la seguridad de la información como la sobre carga de información que existe con los correos electrónicos, el internet, los problemas que existen en la privacidad.

Martín (2020). Una de las aportaciones más reseñables de este libro es su quinto y último capítulo, que ofrece una visión polifónica de la comunicación interna, tal y como lo describen los propios autores, al divulgar diferentes experiencias profesionales de comunicación interna. Quintly (2016). Sugirió la mayoría de las empresas también están usando continuamente los recursos interactivos para fomentar la comunicación con los usuarios en Facebook y redes sociales. Sin embargo, los medios audiovisuales son los menos utilizados, aunque contribuyen a incrementar aún más el engagement porque implican un nivel de compromiso mayor.

Molla y Fernández (2017). Se concluyó que en el desarrollo personal en la calidad de vida en el trabajo de las personas durante su formación profesional y los años que pasan con la experiencia que tienen, la inserción laboral y el desarrollo personal que se apunta a la necesidad por el cual se crea

oportunidades y se esfuerzan los profesionales por llegar a lo que se pueden proponer se puedan sentir de manera satisfactoria.

Durazo (2018). Explicó que en la integración de trabajo en el ambiente de trabajo que ha evolucionado, existe la adaptación a nuevos retos, que depende de uno mismo para aumentar la productividad por el cual son esfuerzos para metas que se puede llegar en una organización por parte de los trabajadores, así mismo indicó que estos cambios que se modifican en la conducta o comportamiento de los profesionales que maximizan su tiempo para realizar sus actividades y tener más fuentes de trabajo que les pueda ayudar a tener una calidad de vida.

Molina et al., (2018). indicó que en el entorno del mundo como las exigencias que se dan con los inversionistas y los consumidores los cuales tienen una gran responsabilidad y presión por lo que presentan tendencias que presionan las empresas continuamente y a la misma vez un ambiente seguro de acuerdo a las necesidades y condiciones que la empresa garantiza, por el cual las organizaciones se preocupan por sus trabajadores que con los objetivos que proponen al inicio pueden lograr los resultados y los retos propuestos. Obilitas et al., (2017). En particular, la salud puede verse afectada por las presiones del ambiente laboral y puede afrontar por la misma presión no pueden adecuarse estrés laboral, no cuentan con los recursos suficientes por ello hay más consecuencias que puedan ocasionar ciertas dificultades para trabajar dentro de la organización.

Takahashi et al., (2015) Las redes sociales se puede utilizar en tiempos de crisis como medio de comunicación para facilitar la información.

Flores et al., (2018). Se analizó que en la seguridad en el trabajo la calidad en el ambiente en donde se labora a largo de muchos años ha cambiado por las condiciones de políticas que habido en las organizaciones así mismo en la calidad laboral es que también existe la relación entre jornada y salario por el cual las personas mayores tienden a tener una reducción de salario ya que además de dedicar las 40 horas semanal existe también salarios bajos o mínimos.



Rad et al., (2018). Señaló que el estudio de investigadores de diferentes países el objetivo es resaltar los factores que afectan a la productividad de la industria de construcción es que debido a la importancia de la mejora de los proyectos por ello se identificaron estos factores percibidos que influyen en la productividad laboral como las habilidades, calidad de supervisión y otros problemas como la contratación de supervisores, renuncia del trabajo, problemas con la comunicación, no obstante Colbert y Almendra (2019) indicaron que hay diversos factores en el clima organizacional que están vinculados con el ambiente de trabajo que también influyen algunas conductas de los trabajadores.

Así mismo, Gallardo (2019) La comunicación en la actualidad es el compromiso de todos los trabajadores que logran tener una comunicación efectiva en el puesto en el que laboran y tienden a desarrollar diferentes habilidades y responsabilidades con la empresa así mismo indica que, la comunicación entre los jefes superiores y todos los trabajadores de una organización debe ser adaptada con facilidad.

Gonzales et al., (2015). La calidad de vida laboral está relacionada con condiciones objetivas y subjetivas. El primero existe en el entorno humano y el segundo proviene de las expectativas y percepciones del sujeto; pero también se ven afectados por las relaciones de género que se dan en diferentes contextos. También definió que la calidad de vida laboral es una construcción social, pero solo puede reconocerse a través de la experiencia personal. Refleja diferencias en las percepciones del bienestar físico, mental, social y espiritual, que depende en gran medida de valores, creencias, Antecedentes culturales e historia personal. Asimismo, desde la perspectiva de las disciplinas, también existen diferentes puntos de vista sobre temas como la filosofía, la economía, la medicina, las humanidades, la ética y el funcionalismo; cada uno de ellos asocia la calidad de vida laboral con diferentes variables.

Por su parte, Castellano (2020) Se refirió que la calidad de vida laboral tiene por meta en determinar los aspectos de la labor que influye en la calidad de vida de cada persona, por ello se debe considerar la tarea en sus múltiples de opiniones y hacer de una persona se vaya más allá del salario, por lo tanto, se puede asegurar que es de carácter multidimensional, además, implica la

reproducción de la sociedad, la construcción de identidad y sentido de pertenencia, la posibilidad de reconocimiento y satisfacción social.

Específicamente, la calidad de vida laboral es un fenómeno psicológico como social, así como una composición de estadísticas y características psicológicas. Así mismo según en Huerta y Pedraja (2011) aseguró las partes importantes de la calidad de vida laboral son, la seguridad en la organización, la satisfacción laboral, los métodos de recompensas, los beneficios de los trabajadores, el involucramiento de los colaboradores y los resultados empresariales. No obstante, el concepto de calidad de vida laboral incluye ocho elementos: Motivación en el trabajo, oportunidades de aprendizaje, satisfacción en el trabajo, el ambiente de trabajo, salud y seguridad, participación en la toma de decisiones organizacionales, realización de objetivos y de equipo. Asimismo, manifiesta que las partes que son importantes para la calidad de vida laboral incluyen las tareas, el entorno laboral real, el entorno social dentro de la organización, el sistema administrativo y la relación entre la vida dentro y fuera del trabajo. Como elemento de la calidad de vida laboral: remuneración adecuada y justa, condiciones de trabajo seguras y saludables, oportunidades de uso y desarrollo inmediato de las capacidades humanas, oportunidades de crecimiento continuo, seguridad, integración social en las organizaciones laborales, constitucionalismo en las organizaciones laborales, Trabajo y espacio vital total, y finalmente la relevancia social del trabajo y la vida.

Sanjeev et al., (2016). Hace referencia que, Calidad de Vida es un tema bien conocido de la teoría social que aprecia y aboga por el bienestar de las personas, Veloso et al., (2015). Dijeron sobre el bienestar de los trabajadores es que tengan un buen clima laboral, una mejor vida laboral, para el bien de los colaboradores y de toda la organización por otro lado los jefes deben tener la empatía, negociación, habilidades de supervisión, lo cual la situación vital y laboral por el cual el interés del bienestar de los trabajadores es que tengan un buen clima laboral y tengan una mejor vida en el trabajo, como el bienestar de las personas que forman parte de la empresa y también por parte de los jefes deben tener la empatía, negociación, habilidades de supervisión, lo cual la satisfacción vital y laboral.

Salazar et al., (2019) Señaló que en la seguridad de trabajo la generación de los "millennials", el salario es como un segundo lugar, que para muchas personas que componen por el hoy las diferentes cantidades de empleos por el cual no prefieren a su mayor satisfacción y prefieren trabajos más flexibles y adaptables con oportunidades. Úbeda et al. (2020). concluyeron que las ofertas de empleos que tienen una mejor calidad de empleo son aquellas personas que tienen capacidades habilidades y tienen un contrato, a comparación de los jóvenes menores de 30 años como en España ocurrió no funcionó la aplicación de la GJ en España funcionó tener una buena calidad de empleabilidad, por el cual las personas y no se sienten satisfechos por su salario por el cual se dedican a trabajar de manera parcial o por temporadas.

Pandey y Tripathi (2018). La satisfacción por el trabajo de los mandos altos es algo esencial para tener éxito en cualquier empresa que desean trabajar, siempre deben preocuparse por hacer sentir satisfactorio para sus trabajadores en su seguridad, atención de la salud a tiempo el salario o sus pagos y a la vez que puedan trabajar en un ambiente saludable y otro lado, existen los factores de la calidad de vida son aquellos que las empresa tienen y ofrecen como las condiciones físicas y de trabajo, instalaciones de capacitación, bienestar participativa, duración del trabajo, seguridad laboral

Li et al., (2019). Señaló que el bienestar logrado a través del trabajo en la calidad de vida señala estudios que han demostrado que el estrés laboral afecta a la salud física y mental, afectando de manera negativa como la falta de ánimos de trabajar. Por otro lado, Becerra et al., (2018). Expresó que existen los problemas de sobrecarga laboral, mayormente son causados o agravados por una cantidad de factores como las actividades de: sobreesfuerzo, sobrecarga de trabajo, además hay factores de manera personal como como peso, talla, sexo, edad, estado de salud, características genéticas, entre otros Ortiz et al., (2017). El estudio de los antecedentes de la satisfacción laboral ha sido disposicional porque las personas que cambian de lugar de trabajo influyen mucho las actitudes de su personalidad, además de ello es como le dan la importancia a su trabajo, en el estudio concluido en el método de correlación entre la satisfacción laboral y la satisfacción con la vida, que la felicidad de las personas, las actitudes.

Chiavenato (2011, p. 276). En el área de salud y seguridad que deben tener los trabajadores son las condición que tiene la empresa y según la OMS tener una higiene persona dentro una empresa es estar con estado total de bienestar tanto físico, mental , social evitando cualquier enfermedad, riesgos que puedan tener los trabajadores y no puedan alcanzar sus tareas o actividades, por el cual abarca ciertos puntos como tener prestación de servicio para cualquier urgencia que pueda surgir durante las actividades que realizan los empleados.

Chiavenato (2011, p., 289,290). Señaló que la calidad de vida los miembros de la organización satisfacen a los trabajadores como un buen perfil empresarial como en los salarios, prestaciones, resultados, relaciones en equipo dentro de la empresa, tener un ambiente laboral como la confianza que los trabajadores tengan con sus jefes, el respeto en el trabajo, la convivencia con sus colegas y supervisores.

Carrillo (2018) definió en la calidad de vida laboral que existen riesgos laborales que dañan a los trabajadores en su desempeño, en las cuales se pueden evidenciar evidencias que puedan tener y ocasiona algún peligro para la salud, a la vez existen factores como la falta de energía, dolor de cabeza, estrés problemas psicológicos, factores de origen físico, biológico, químico, etc.

Lobato (2017). Refiere que, la calidad de vida laboral involucra en la vida de cada uno de los colaboradores con la toma de decisiones y en el desarrollo que desempeñan cada uno.

### III. METODOLOGÍA.

#### 3.1 Tipo y diseño de investigación:

##### Tipo de investigación: Aplicada

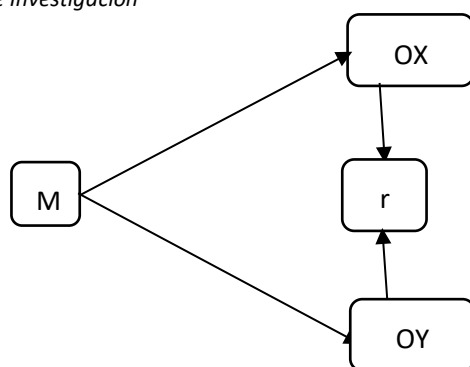
Porque el investigador busca dar solución al problema estimado y dar con contestaciones propias y adecuadas según Hernández et al., (2014). **Diseño**

**de investigación: No experimental, transversal, correlacional** **No experimental:** porque no se manipula deliberadamente las variables porque se observan situaciones ya existentes Hernández et al., (2014).

**Transversal:** porque se busca para identificar y analizar los datos en un solo momento en un tiempo determinado según Hernández et al., (2014).

**Correlacional:** Se recolectó los datos y describe la relación Hernández et al., (2014).

*Diseño del diseño de Investigación*



Donde:

“M” =Muestra (Trabajadores de la empresa SS&DC Constructores S.A.C.).

“OX” =Observación de la variable: Comunicación Organizacional.

“r” =Relación de la casualidad de las variables.

“OY” =Observación de la Variable: Calidad de Vida Laboral.

Se empleó este diseño porque permite identificar la relación de la comunicación organizacional en la calidad de vida laboral.

+

### **3.2 Variables y Operacionalización.**

Variable cualitativa 1: Comunicación Organizacional

Variable cualitativa 2: Calidad de Vida Laboral La Matriz de Operacionalización se ubica en el Anexo 1

### **3.3 Población, muestra, unidad de análisis:**

#### **Población:**

Según Hernández et al., (2014) La población es la agrupación de análisis con alguna cualidad de interés, que se determinó en un tiempo y en un lugar determinado.

En esta investigación, la población está conformada de 20 trabajadores de la empresa SS&DC Constructores S.A.C. Trujillo 2020.

#### **Muestra:**

Según Hernández et al., (2014) La muestra es considerada como una parte de la población de estudio la cual se definió con un propósito de dirigir la investigación a una cantidad característica de la población.

Por lo tanto, para calcular el tamaño de la muestra, se trabajó con el 100% de la población.

#### **Unidad de Análisis:**

Cada uno de los trabajadores de la empresa SS&DC Constructores S.A.C. Trujillo 2020.

### **3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos:**

Afirma que es una técnica de instrumento que tienen preguntas acerca de un tema particular y se recopiló la información de las respuestas de aquellos encuestados Hernández et al., (2014).

#### **Técnicas:**

Se aplicó una encuesta para los trabajadores de la empresa SS&DC Constructores S.A.C. Trujillo 2020.

**Instrumento:**

Se hizo dos cuestionarios de cada variable, que son 15 preguntas son total que pertenecen a la comunicación Organizacional, en detalle del 1 al 5 corresponde a la dimensión ascendente, 6 al 10 corresponde a la dimensión descendente y del 11 al 15 corresponde a la dimensión Horizontal con 5 opciones Nunca (0 puntos) Casi nunca (1 punto) A veces (2 puntos) Regularmente(3 puntos) Casi siempre (4 puntos) Siempre (5 puntos) Alcanzando los niveles de comunicación organizacional (baja, media y alta), en cuanto a la variable de calidad de vida laboral se obtiene un cuestionario de 20 preguntas de cada indicador que pertenecen a las dimensiones que son: soporte institución para el trabajo, seguridad en el trabajo, integración al puesto de trabajo, satisfacción por el trabajo, bienestar logrado a través del trabajo, desarrollo personal, administración del tiempo libre de Calidad de Vida Laboral que tiene 5 opciones alternativas, Nada de acuerdo, En desacuerdo, Más o menos de acuerdo, De acuerdo, Totalmente de acuerdo.

**Validez:**

En la comunicación organizacional fue validada por (Mayorga) y fue extraída de la investigación de Prado (2018) que se encuentra en el anexo 3.

En la calidad de vida laboral fue validada a juicio por tres especialistas que se ha extraído de la investigación de Lobato (2017) que encuentran en el anexo 3.

**Confiabilidad:**

En la comunicación organizacional de los resultados de confiabilidad fue de Valor alfa 0.847 puntos y según la escala valorativa del coeficiente de confiabilidad se encuentra que la escala de medición alcanza consistencia "elevada"3.5.

En la calidad de vida laboral alcanza un Nivel Medio, con un promedio 2.64 y una desviación estándar de 1.40.

### **3.5 Procedimientos:**

En primer lugar, se hizo una revisión de literatura científica considerando artículos científicos, tesis y Libros, que fueron utilizados para elaborar introducción, marco teórico y metodología.

Debido a la situación de coyuntura de salud que se está atravesando se aplicó una encuesta a través de medios virtuales y luego fueron procesados a través de SPSS para ser analizados estadísticamente e interpretar los resultados y luego discutir con los antecedentes y poder llegar a una discusión. Luego de eso se realizó el procesamiento de datos a través del sistema para realizar las correlaciones SPSS hacer el análisis e interpretación.

Por último, se finalizó con los resultados, conclusiones y recomendaciones.

### **3.6 Método de análisis de datos**

Se aplicó una estadística inferencial a los 20 trabajadores en la cual se utilizó la distribución de frecuencias de tablas y figuras.

Así mismo se utilizó el estadístico inferencial donde previamente se aplicó una prueba de normalidad para determinar qué tipo diferencial es más adecuado, de acuerdo a la teoría el estadístico inferencial que se utilizó análisis de Pearson donde se analizó la relación entre dos variables medidas en un nivel por intervalos o por razón. Así mismo en las unidades de análisis que se muestra pueden ordenarse por rangos por lo que sus coeficientes son utilizados para relacionar la estadística de la escala de Tipo Likert.

### **3.7 Aspectos éticos:**

La investigación es de condición propia, ya que se respeta el derecho de los autores nombrados en la investigación, siendo citados de acuerdo a las normas APA establecidas por la universidad César Vallejo por cual se respetará las encuestas sin coaccionar a los encuestados y los resultados obtenidos serán verídico.



#### IV. RESULTADOS

En los siguientes resultados se visualiza tablas y gráficos realizados en Excel y SPSS de las variables Comunicación Organizacional y Calidad de Vida Laboral.

**Tabla 1:** Nivel de Comunicación Organizacional en la empresa constructora SS&DC Constructores S.A.C. Trujillo 2020.

COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL		
Niveles	F	%
Alto	0	0%
Medio	4	40%
Bajo	10	60%
Total	14	100%

*Nota:* Cuestionario del nivel de comunicación organizacional de la constructora SS&DC Constructores S.A.C.

Interpretación:

En la tabla 1 se visualiza que el 60% de las personas encuestadas tienen un nivel bajo en la comunicación organizacional debido a la falta de comunicación de los jefes con los trabajadores, la falta de toma de decisiones y el incumplimiento de los objetivos por parte de los trabajadores.

**Tabla 2:** Nivel de Calidad de Vida Laboral de la empresa constructora SS&DC Constructores S.A.C. Trujillo 2020.

CALIDAD DE VIDA LABORAL	
-------------------------	--

Niveles	F	%
Alto	0	0%
Medio	8	37%
Bajo	12	63%
Total	19	100%

*Nota:* Cuestionario del nivel de calidad de vida laboral SS&DC Constructores S.A.C.

Interpretación:

En esta tabla se observa que 63% de las personas encuestadas tienen un nivel bajo en la calidad de vida laboral con la relación que tienen los trabajadores con su trabajo, por la falta de desempeño, el ambiente inadecuado y los incumplimientos de los pagos a tiempo.

**Tabla 3:** Dimensiones de la Comunicación organizacional Ascendente y Calidad de Vida de vida laboral de la empresa constructora SS&DC Constructores S.A.C. Trujillo 2020.

<b>Correlaciones</b>			
		Comunicación Ascendente	Calidad de vida Laboral
Comunicación Ascendente	Correlación de Pearson	1	,218
	<u>Sig. (unilateral)</u>		<u>,178</u>
	N	20	20

*Nota:* Reporte de los resultados de las correlaciones de la comunicación Ascendente y Calidad de Vida de vida laboral realizado en SPSS.

Interpretación:

En la correlación de comunicación Ascendente y calidad de vida Laboral su valor de significancia es 0,17 lo cual es mayor a 0,05 esto nos indica que no existe relación.

**Tabla 4:** Dimensiones de la comunicación organizacional Descendente y la Calidad de vida laboral en la empresa constructora SS&DC Constructores S.A.C. Trujillo 2020.

<b>Correlaciones</b>			
		Comunicación Descendente	Calidad de vida Laboral
Comunicación Descendente	Correlación de Pearson	1	,406*
	Sig. (unilateral)		,038
	N	20	20

*Nota:* Reporte de los resultados de las correlaciones de la comunicación Descendente y Calidad de Vida de vida laboral realizado en SPSS.

Interpretación:

En la correlación de comunicación Descendente y calidad de vida laboral su valor de significancia es 0,038 indicando que menor a 0,05 esto significa que si existe una relación entre comunicación Descendente y calidad de vida Laboral.

**Tabla 5:** Dimensiones de la Comunicación horizontal y Calidad de vida organizacional en la empresa constructora SS&DC constructores S.A.C. Trujillo 2020.

<b>Correlaciones</b>			
		Comunicación Horizontal	Calidad de Vida Laboral
Comunicación Horizontal	Correlación de Pearson	1	,262
	Sig. (unilateral)		,132
	N	20	20

*Nota:* Reporte de los resultados de las correlaciones de la comunicación Horizontal y Calidad de Vida de vida laboral realizado en SPSS.

Interpretation:

En la correlación de comunicación Horizontal y calidad de vida laboral su valor de significancia es 0,13 siendo mayor a 0,05 esto significa que no existe relación entre comunicación horizontal y calidad de vida laboral.

**Tabla 6:** *Relación de la Comunicación organizacional y Calidad de vida laboral en la empresa constructora SS&DC constructores S.A.C. Trujillo 2020.*

<b>Correlaciones</b>			
		Comunicación Organizacional	Calidad de vida Laboral
Comunicación Organizacional	Correlación de Pearson	1	,385*
	Sig. (unilateral)		,047
	N	20	20

*Nota:* Reporte de los resultados de las correlaciones de la comunicación Organizacional y Calidad de Vida de vida laboral realizado en SPSS.

Interpretación:

En la correlación del Objetivo General su valor de significancia es menor a 0,05 esto nos indica que si existe relación entre comunicación organizacional y Calidad de Vida Laboral lo cual se puede decir que hay una correlación entre baja y moderada.

## V. DISCUSIÓN

En el presente trabajo de investigación denominado Comunicación Organizacional y Calidad de vida laboral en la empresa SS& DC Constructores SAC Trujillo 2021, se realizó el trabajo de investigación para demostrar mediante las correlaciones de las 2 variables en estudio, si existe en ellas relación significativa, los resultados que se analizó con otras investigaciones, en las cuales se llega a discutir cada uno de los objetivos que se relaciona los resultados de las tablas, en donde tenemos la variable dependiente como la Comunicación Organizacional y la variable independiente Calidad de Vida laboral en la empresa SS& DC constructores S.A.C.

Discutiendo los resultados, se identificó en la Tabla 1, el objetivo específico 1, el nivel de la comunicación organizacional y calidad de vida laboral de la constructora SS&DC Constructores S.A.C. Trujillo 2020, evidenciándose que el 60% de las personas encuestadas que tienen un nivel bajo, en la comunicación organizacional el 40% de los encuestados tienen nivel medio y 0% nivel alto, en ese aspecto, Queris et al.,(2012), en su investigación titulada: “Diagnóstico del proceso de comunicación organizacional”, nos explican que la comunicación organizacional aún es vista de forma vertical e interpretada como una forma simple de transmitir información entre los trabajadores y los directivos. A lo que diremos, que referente a los resultados de la investigación en la empresa en estudio, no está siendo tomada como algo importante dentro de la organización, eso indica que solo se dedican a controlar la producción y no valorar como el ánimo, la buena calidad de vida laboral del trabajador pueda influenciar en la mejora de la producción. Es indudable que valorar y estimular a una buena comunicación organizacional, debe ser una labor implantada dentro de toda política empresarial, lo que demanda un ordenamiento de sus planes estratégicos, para que mejoren la comunicación entre sus trabajadores, considerando que, a mejor comunicación mejora el nivel de clima laboral y por ende más animo a generar mejor productividad.

En cuanto a los resultados que se percibe en la tabla N° 2, que corresponde al objetivo específico 2, se identificó la calidad de vida laboral que hay en la constructora SS&DC Constructores S.A.C. Trujillo 2020, se observó

que 63% de las personas encuestadas tienen un nivel bajo en la calidad de vida laboral, el 37% tienen un nivel medio y no presentan un nivel alto en la calidad de vida laboral; en este sentido, Lobato (2017), en su investigación: "Calidad de vida laboral y su relación con el compromiso organizacional de los trabajadores de la constructora Perú Obras SRL del Distrito de Trujillo, 2017" plantea que, los trabajadores son dignos de confianza, responsables y capaces de realizar contribuciones valiosas y por eso deberían ser tratados con dignidad y respeto. En esta definición enunciando el sustento teórico, refiere que, el recurso humano es la capacidad más relevante para el éxito de una compañía, en otras palabras mantener plenos a los trabajadores, esto implica que, como efectos significativos, traería consigo niveles altos de calidad de vida laboral, en cambio si los trabajadores no se sienten importantes en la organización, sus niveles de calidad de vida laboral se mantendrían por debajo de lo esperado, así mismo Pandey y Tripathi (2018), expresan que la complacencia por el trabajo de los mandos altos es algo importante para el éxito en cualquier empresa, es decir siempre deben preocuparse por hacer sentir satisfecho a sus trabajadores en su seguridad, atención de la salud, a pagarles a tiempo su salario o sus pagos y a la vez que puedan trabajar en un ambiente saludable en donde exista buenas condiciones físicas y de trabajo, instalaciones de capacitación, bienestar participativa, duración del trabajo y seguridad laboral, y por ende animo hacia mejorar la productividad.

Así mismo, referente a la calidad de vida laboral, Li et al., (2019) en una investigación realizada a trabajadores, señaló que el bienestar logrado a través del trabajo en la calidad de vida, han demostrado que el estrés laboral afecta a la salud física y mental, afectando de manera negativa como la falta de ánimos de trabajar. Esto implica que, cuando los gerentes o jefes inmediatos de toda empresa, no valoran si existen buenos niveles de vida laboral, y como capataces solo les interesa la productividad, abra productividad, pero no será mayor si el clima laboral y vida laboral de sus trabajadores sea bueno. Si hay una programación con descansos adecuados, motivaciones o técnicas de integración y valorando sus sueldos para que se alimenten bien y rindan bien, todo este conjunto de condiciones favorecerá la calidad de vida laboral y por ende la

productividad de una empresa. Factores que en el presente estudio no se dan pues el nivel de calidad de vida de los trabajadores más de la mitad es bajo.

Considerando el objetivo específico 3, basado a las correlaciones de las dimensiones de los niveles de comunicación y las dimensiones encontrados en la variable calidad de vida laboral, diremos que: En relación a las Tablas 3, 4 y 5, se determinó la relación entre las dimensiones de comunicación organizacional y la calidad de vida laboral en la constructora SS&DC Constructores S.A.C. Trujillo 2020. Discutiremos los siguientes resultados:

Referente a la primera dimensión de comunicación organizacional ascendente, se ha podido encontrar que en la correlación su valor de significancia es 0,17 lo cual es mayor a 0,05 esto nos indica que no existe relación entre comunicación Ascendente y calidad de vida Laboral, lo que indica que, los trabajadores de la empresa en estudio, no se muestran dispuestos en comunicarse y mostrar interés en informar lo que a su trabajo concierne y parte de su desenvolvimiento como trabajadores. Pero lo contradictorio de esta situación es que según los resultados de la Tabla 4 en la correlación de comunicación descendente y la calidad de vida es 0,03 indicando que menor a 0,05 esto significa que, si existe una relación entre comunicación Descendente y calidad de vida Laboral, lo que implica que los gerente o jefes inmediatos incentivan a una comunicación que parta de ellos en sentido de confianza hacia sus trabajadores. En relación a los resultados de las tablas 3 y 4, diremos que, mientras los trabajadores no se muestran dispuestos a comunicarse con sus jefes lo que le genera insatisfacción al hacerlo, los gerentes o jefes inmediatos lo realizan con los trabajadores. Así mismo analizándola Tabla 5, de la correlación entre comunicación organizacional horizontal y calidad de vida laboral, arrojando 0.13, mayor al 0.05 de significancia esto significa que no existe relación entre comunicación horizontal y calidad de vida laboral. Lo que implica que no existe una comunicación cercana y de confianza entre jefes y trabajadores. Pero por los resultados de la tabla N° 4 de la comunicación descendente, refleja que más es el sentir de comunicarse los jefes hacia los trabajadores. Se percibe que los jefes desean el dialogo, tomar acuerdos, motivar al trabajador.

Al respecto de lo mencionado, del análisis de las correlaciones de las dimensiones de la variable comunicación organizacional y calidad de vida laboral, Cherry (2018), en su estudio titulado “La gestión de la comunicación interna y el clima organizacional en el sector público”, hace referencia de su enfoque teórico de García, al indicar que, invertir en comunicación organizacional es invertir en capital humano, es decir conseguir beneficios intangibles a largo plazo, y esta inversión supone beneficio organizacional mejoras respecto a la calidad de vida laboral generando pertenencia, unidad, participación e identidad. De igual modo reforzando el sustento teórico, el mismo autor Cherry (2018) indicó que, el clima de vida laboral como la apreciación que tienen los miembros de una organización de su funcionamiento respecto a su estructura y dinámica, influyen significativamente en los niveles de satisfacción y motivación en la disposición a permanecer en la organización y en el desempeño del personal.

Así mismo, el objetivo general determinó la incidencia de la comunicación organizacional en la calidad de vida laboral de la constructora SS&DC Constructores S.A.C. 2020, concluyendo que el valor de significancia es menor a 0,05 esto nos indica que si existe relación entre comunicación organizacional y calidad de vida laboral lo cual se puede decir que hay una correlación entre baja y moderada, esto lo podemos visualizar en la Tabla 6, donde su resultado de correlación es de 0,04, menor al 0.05 de significancia. Esto explica que la comunicación influye significativamente en la calidad de vida laboral de los trabajadores, porque en relación al sustento teórico, los trabajadores no tienden a comunicarse con los jefes y en los jefes existe un buen sentir del deseo de hacerlo, pero los trabajadores poco lo realizan, influenciando que afecte su calidad de vida laboral en parte, dicho de esta manera, Contreras et al., (2013) en su investigación titulada: “Calidad de vida laboral y liderazgo en trabajadores asistenciales y administrativos” en relación a su base teórica de Agulló, indica que, la calidad de vida laboral requiere, por una parte, evaluar la calidad del entorno, es decir, las condiciones del trabajo y los elementos estructurales de la organización además de los aspectos psicológicos y de la comunicación en la organización, para la mejora de localidad de vida laboral de los trabajadores, imagen institucional o empresarial y por ende mejor productividad. Situación que en la presente investigación sus resultados son positivos, debido que existe un



buen sentir de la comunicación de los jefes hacia sus trabajadores, pero no los trabajadores afectando su calidad de vida laboral.

Por otra parte, de acuerdo con los resultados que se obtuvieron se comenzará a discutirlos conforme a las hipótesis trazadas.

Respecto a la hipótesis de investigación que sustenta la relación entre la comunicación organizacional y la calidad de vida laboral de la constructora SS&DC Constructores S.A.C. Trujillo 2020, resultó posible probar dicha relación ya que se encontró una significancia menor a 0,05, lo que indicaría que existe una relación entre las variables comunicación organizacional y calidad de vida laboral. Se acepta la hipótesis de investigación puesto que se encontró una relación positiva entre las variables comunicación organizacional y calidad de vida. En este sentido, Castellano (2020) manifiesta que la comunicación es ahora multidireccional, no solo hacia abajo, como se ha afirmado durante muchos años. También fomenta la comunicación ascendente y horizontal, es decir, la comunicación entre los compañeros que integran el equipo de trabajo. El proceso de comunicación significa comprender al interlocutor y escucharlo, esto es imposible sin un buen clima interno, por lo que el clima interno y la comunicación son altamente interdependientes. Además, la comunicación debe establecerse con espíritu de sinceridad y total transparencia, con un objetivo bien conocido y claro.

Por su parte, Carrillo (2018), en su investigación: "Gestión de la prevención de riesgos laborales y la calidad de vida en la empresa consultora y constructora G-Ortiz ingenieros y arquitectos", bajo el sustento teórico que se formula que la calidad de vida da cuenta del problema de satisfacción de necesidades, en esta línea, el referido autor haciendo referencia del enfoque de Méndez, afirma que, la calidad de vida se refiere a los aspectos cualitativos del estilo de vida, expresados como condiciones para la libertad social y el desarrollo personal, es decir, la definición se centra en las necesidades relacionadas con el bienestar. De igual modo Huertas y Pedraja (2011), sustentándose en Havlovic, indica que, los elementos clave de la calidad de vida laboral son: seguridad laboral, satisfacción laboral, sistema de recompensas, beneficios para los empleados, participación de los empleados y resultados organizacionales. A

diferencia del enfoque de Ukko, Huerta y Pedraja, (2011) afirman que, El concepto de calidad de vida laboral incluye ocho elementos, tales como: motivación laboral, oportunidades de aprendizaje, satisfacción laboral, clima laboral, salud y seguridad, participación en la toma de decisiones, realización de objetivos y equipos personales, y sistemas de recompensa.

Por otro lado, Nava y Useche (2015) en su estudio de investigación “Identidad y alteridad en la comunicación organizacional” sustentado en el enfoque de Picazo y Evadista, refiere que, la comunicación en una organización es una herramienta básica para que las audiencias internas comprendan sus funciones. Además de realizar sus funciones por obligación, también pueden sentir el compromiso y motivación con la empresa; comprender la misión, visión e ideas, y compartirlas. crear un ambiente organizativo cultural y armonioso. Así mismo, el referido autor Nava, sustentado por Van Riel, expresa que la comunicación organizacional es una herramienta de gestión a través de la cual todas las comunicaciones internas y externas se utilizan conscientemente para coordinar de la manera más eficaz y eficiente posible para crear una buena base para la relación de la empresa con el público.

Frente a lo expuesto en esta investigación, queremos considerar que el estudio de la comunicación, en general, y la calidad de vida laboral, sus resultados de correlación indicaron que la hipótesis de investigación se acepta, pues su nivel de significancia, fue positiva. Concluyéndose a nivel general, que en los jefes si existe el deseo de comunicarse con sus trabajadores, pero poco los trabajadores.

## VI. CONCLUSIONES

Con respecto al objetivo 1, se identificó que el 60% de las encuestadas tienen un nivel bajo en la comunicación organizacional debido a la falta de comunicación de los jefes hacia los trabajadores por la falta de un plan de comunicación, no hay procedimiento adecuado, desconocen de un organigrama, no hay una tecnología avanzada tales como el pegasus two ya que es una tecnología que permite una evaluación de 360° que viene a ser a más de 80km/h que juntamente con los drones ya que estos instrumentos han revolucionado el campo de la topografía.

Con respecto al objetivo 2, se identificó que el 63% de las encuestados tienen un nivel bajo en la calidad de vida laboral esto es porque los trabajadores de obra carecen de implementos de seguridad como arnés de seguridad ante caídas, vestuario para mal tiempo, en la parte administrativa no hay motivación por parte de los jefes hacia los trabajadores por ejemplo ofreciéndoles oportunidades de crecimiento, hay incumplimientos de los pagos a tiempo.

Con respecto al objetivo 3, se determinó las relaciones de las dimensiones de la comunicación organizacional, en la correlación de comunicación Ascendente su valor de significancia es 0,17 lo cual es mayor a 0,05 esto nos indica que no existe relación entre comunicación Ascendente y calidad de vida Laboral, lo que indica, que los trabajadores de la empresa en estudio, no se muestran dispuestos en comunicarse y mostrar interés en informar lo que a su trabajo concierne y parte de su desenvolvimiento como trabajadores ; debido a que los empleados sienten temor a comunicar sus inquietudes, necesidades. En la correlación de comunicación Descendente su valor de significancia es menor a 0,05 esto significa que si existe una relación entre comunicación Descendente y calidad de vida Laboral, lo que implica que los gerente o jefes inmediatos incentivan a una comunicación que parta de ellos en sentido de confianza hacia sus trabajadores, y en la correlación de comunicación Horizontal su valor de significancia es 0,13 lo cual es mayor a 0,05 esto significa que no existe relación entre comunicación horizontal y calidad de vida laboral. Lo que implica que no existe una comunicación cercana y de confianza entre jefes y trabajadores esto ocurre porque los jefes entre ellos dan opiniones cuando hacen reuniones y entre

ellos dan sus ciertas opiniones, pero por parte de los trabajadores no permiten interactuar con ellos porque se preocupan por producir más.

Con respecto al objetivo General, se determinó la correlación de la comunicación organizacional y calidad de vida laboral su valor de significancia es menor a 0,05 esto nos indica que si existe relación entre comunicación organizacional y Calidad de Vida Laboral lo cual se puede decir que hay una correlación entre baja y moderada, esto es porque que hay canales de comunicación para la buena fluidez de la información con los trabajadores y si realizan reuniones periódicamente tanto trabajadores y jefes para una mayor confianza en la empresa.

## **VII. RECOMENDACIONES.**

Se le recomienda realizar un plan de comunicación que permita que la comunicación sea eficiente, también se debe crear un manual de procedimientos ya que permite detallar y ordenar de manera sistemática, porque contiene las instrucciones, responsabilidades y información sobre procedimientos de diferentes operaciones, políticas, funciones, brindar información del organigrama y adquirir las herramientas avanzadas en tecnología.

Se le recomienda al Gerente general adquirir implementos de seguridad como arnés de seguridad, vestuario para el mal tiempo para que se puedan evitar futuros accidentes, en la parte administrativa para que los trabajadores se sientan motivados se debe ofrecer oportunidades de crecimiento porque permite mejorar sus habilidades y conocimiento de los trabajadores, beneficios sociales como transporte gratis y ser reconocidos por su trabajo.

Realizar talleres de capacitación de integración entre empleadores y empleados a fin de informar, comunicar acuerdos ya que una integración de una comunicación empleador empleado mejorará el estilo de vida organizacional los trabajadores podrán desenvolverse y dar a conocer sus inquietudes y por ende mejorará su calidad de vida laboral.

Se recomienda a los jefes seguir con los canales de comunicación para la buena fluidez de la información con los trabajadores, también con reuniones periódicamente tanto trabajadores, jefes y además se debe crear herramientas de comunicación interna como por ejemplo videoconferencias, encuestas para que la comunicación siga fluyendo de una manera eficiente.

Apolo, D., Báez, V., Pauker, L., & Pasquel, G. (2017). Gestión de comunicación corporativa: Consideraciones para el abordaje de su estudio y práctica/Corporate communication management: Considerations for the approach to its study and practice. *Revista Latina De Comunicación Social*, (72) pag., 521-539. <https://search.proquest.com/docview/1902445894/E871660D19642B1PQ/18?accountid=37408>

Balmer, J. M. (2017). The corporate identity, total corporate communications, stakeholders' attributed identities, identifications and behaviours continuum. *European Journal of Marketing*, 51(9), 1472-1502. <https://search.proquest.com/docview/1952107283/F102694B66334BA5PQ/58?accountid=37408>

Becerra-Ostos, L., Restrepo-Guerrero, H., Quintanilla, D., & Vasquez, X. A. (2018). Factores determinantes psicosociales asociados a patologías de stress laboral en funcionarios administrativos en una EPS de bogotá. *Revista De Salud Publica*, 20(5), 574-578. <https://search.proquest.com/docview/2211927549/C1E2D6E1634648DCPQ/20?accountid=37408>

Belategi, O., Gago, M., & Egaña, T. (2019). La comunicación interna en las cooperativas: La percepción de las personas trabajadoras sobre la escucha y la información. *REVESCO : Revista De Estudios Cooperativos*, 130, 9-32. <https://search.proquest.com/docview/2241380911/3313A71B08B149C8PQ/27?accountid=37408>

Calleja-Reina, M., Francisco Javier, P. R., & Juan Salvador, V. M. (2018). Herramientas digitales y comunicación de crisis: El papel de las redes sociales según la voz de los expertos (2015). *Estudios Sobre El Mensaje Periodístico*, 24(2), 1147-1167. <https://search.proquest.com/docview/2239169926/CC330C2BF1A34A3FPQ/123?accountid=37408>

- Carrillo L. (2017) "GESTIÓN DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y LA CALIDAD DE VIDA EN LA EMPRESA CONSULTORA Y CONSTRUCTORA G-ORTIZ INGENIEROS Y ARQUITECTOS S.A.C. HUÁNUCO-2017" Tesis de Licenciatura. Universidad Cesar Vallejo. Recuperado, desde <http://repositorio.autonoma.edu.pe/handle/AUTONOMA/467>
- Capriotti, P., Zeler, I., & Oliveira, A. (2019). Comunicación dialógica 2.0 en Facebook. Análisis de la interacción en las organizaciones de América Latina. *Revista Latina De Comunicación Social*, (74), 1094-1113. <https://search.proquest.com/docview/2264567531/35DA41B53A9C425DPQ/176?accountid=37408>
- Castellano, N., López E. (2020). Estudio comparativo de los componentes de la calidad de Vida Laboral. *Redalyc*. Vol. 25 (1), 78. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/jatsRepo/3579/357965431003/357965431003.pdf>.
- Colbert Martin, S. R., & Almendra Kiara, I. S. (2019). Revisión sistemática de clima y desempeño organizacional en lima y callao. *3C Empresa*, 8(4), 95-117. Retrieved from <https://search.proquest.com/docview/2337111840?accountid=37408>
- Contreras, F., Espinosa, J., Hernández, F. & Acosta, N. (2013). Calidad de vida laboral y liderazgo en trabajadores asistenciales y administrativos en un centro oncológico de Bogotá. *Psicología desde el Caribe*, 30(3), 569-590. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=2132917600>
- Charry, H. (2018). La gestión de la comunicación interna y el clima organizacional en el sector público. *Revista de Investigación en Comunicación y Desarrollo*, 9(1), 25-34. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=449856234001>.
- Durazo, I. A. S. (2018). LA CALIDAD DEL EMPLEO EN MÉXICO DESDE LA BRECHA DE ACCESO A LA EDUCACIÓN SUPERIOR Y LAS DESIGUALDADES INTERESTATALES. *Revista Mexicana De Investigación*

Educativa, 23(77), 381-411. Retrieved from <https://search.proquest.com/docview/2089251879?accountid=37408>

Farivar, F., & Scott-Ladd, B. (2016). Growing corporate social responsibility communication through online social networking in iran. *International Journal of Organizational Analysis*, 24(2), 274-290  
<https://search.proquest.com/docview/1826442524/9FC2DC1361594D84PQ/64?accountid=37408>

Flores-Payan, L., & Salas-Durazo, I. (2018). Calidad del empleo en grupos socialmente vulnerables en México. el caso de los adultos mayores. *Economía, Sociedad y Territorio*, 18(56), 1-33.  
<https://search.proquest.com/docview/2354380550/49C8B42E9F2A47E3PQ/2?accountid=37408>

González, R., Hidalgo, G., León, S., & Contreras, M., Aldrete, M., Hidalgo, B., Barrera, J. (2015). Relación entre género y calidad de vida laboral en profesionales de salud. *Psicogente*, 18(33),52-65. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=497551992006>

Chiavenato, I. (2011) Administración de recursos humanos. El capital de las organizaciones. (8° edición). México McGRAW-HILL/ McGraw-Hill Interamericana.

Gallardo P. (2019) El feedback y su relación con la efectividad de la comunicación organizacional en la empresa Constructora e Inversiones Panta & Samillan EIRL, Piura – 2018. Tesis de Licenciatura. Universidad Cesar Vallejo. Recuperado, desde: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/46230/Gallardo\\_JPA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/46230/Gallardo_JPA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Hashiguchi, N., Cao, J., Lim, Y., Kubota, Y., Kitahara, S., Ishida, S., & Kodama, K. (2020). The effects of psychological factors on perceptions of productivity in construction sites in japan by worker age. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(10), 3517.



<https://search.proquest.com/docview/2405913088/AA7E8F4B10014406PQ/5?accountid=37408>

Huerta, P., & Pedraja, L. (2011). Calidad de vida laboral y su influencia sobre los resultados empresariales. *Revista de Ciencias Sociales*. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=28022784008>.

Hurtado, R. J. V., & Izquierdo, C. D. (2018). HACIA UNA DEFINICIÓN DE LAS GRASSROOTS ECONOMIES PARA LA INVESTIGACIÓN HISTÓRICA: FAMILIA, REDES DE AYUDA MUTUA, MERCADO LABORAL, MICROCRÉDITO Y ESTRATEGIAS DE SUPERVIVENCIA DE LAS ECONOMÍAS DE BASE 1. *Revista De Ciencias Sociales*, (162), 131148,201-202.

<https://search.proquest.com/docview/2200625537?accountid=37408>

Kim, D., Walker, M., Heo, J., & Koo, G. (2017). Sport league website: An effective marketing communication tool for corporate sponsors. *International Journal of Sports Marketing & Sponsorship*, 18(3), 314-327.

Lobato, D. (2017). Calidad de vida laboral y su relación con el compromiso organizacional de los trabajadores de la constructora Perú Obras SRL del Distrito de Trujillo, 2017. (Tesis de Licenciatura). Universidad Cesar Vallejo. Recuperado del [:http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/10081/lobato\\_rd.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/10081/lobato_rd.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Li, Y., Sun, X., Ge, H., Liu, J., & Chen, L. (2019). The status of occupational stress and its influence the quality of life of copper-nickel miners in xinjiang, china. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(3). <https://search.proquest.com/docview/2328965820/91E8F909256346A4PQ/62?accountid=37408>

Martín-Guart, R. (2020). Comunicación interna total. Estrategia, prácticas y casos. *Revista Latina De Comunicación Social*, (77), 431-432. <https://search.proquest.com/docview/2435551784?accountid=37408>

- Nava, L., & Useche, M. (2015). Identidad y alteridad en la comunicación organizacional. *Quórum Académico*, 12(1),60-77. Recuperado en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=199040067005>
- Nielsen, A. E., & Thomsen, C. (2018). Reviewing corporate social responsibility communication: A legitimacy perspective. *Corporate Communications*, 23(4), 492-511.  
<https://search.proquest.com/docview/2117183399/9FC2DC1361594D84PQ/61?accountid=37408>
- Molla, C. L., & Fernández, H. G. (2017). ESTUDIO CUALITATIVO SOBRE DISCAPACIDAD INTELECTUAL Y TRABAJO PROTEGIDO. LA ORIENTACIÓN COMO HERRAMIENTA PARA MEJORAR LA CALIDAD DE VIDA. *Revista Española De Orientación y Psicopedagogía*, 28(3), 87-103.  
Retrieved from <https://search.proquest.com/docview/2033731790?accountid=37408>
- Monroy-Castillo, A., & Juárez-García, A. (2019). Factores de riesgo psicosocial laboral en académicos de instituciones de educación superior en Latinoamérica: Una revisión sistemática. *Journal of Indo - European Studies*, 47(3), 248-260.  
<https://search.proquest.com/docview/2331802566/8FB04169CA77402CPQ/133?accountid=37408>.
- Mogollon, C. (2018). La compensación salarial y la calidad de vida laboral de los trabajadores de la empresa IESA S.A. – Callao 2018. (Tesis de Maestría). Universidad Cesar Vallejo. Recuperado, desde: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/25908>
- Nava, L. & Useche, M. (2015). Identidad y alteridad en la comunicación organizacional. *Quórum Académico*, 12(1),60-77. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=199040067005>
- Osorio, A. (03 de octubre de 2019). Encuestas de clima laboral: menos del 50% de las empresas aplica acciones para mejorar. *Management & Empleo*. Recuperado, desde:

<https://gestion.pe/economia/managementempleo/encuestas-de-clima-laboral-menos-de-50-de-empresas-aplicaacciones-para-mejorar-puntos-debiles-reportados-noticia/>

Oliva-Figueroa, I., Molina-Chávez, W.,M., Quintero-Tapia, J., & Díaz-Barrera, N.,S. (2018). PROSPECTIVA TRANSDISCIPLINARIA Y ORGANIZACIÓN DEL CONOCIMIENTO: UNA APROXIMACIÓN EPISTÉMICA A LA EDUCACIÓN SUPERIOR EN LA REGIÓN DE MAGALLANES, CHILE. *Magallania*, 46(2), 129-142.

<https://search.proquest.com/docview/2243316024?accountid=37408>

Ortiz, D. A. C., Salgado, P. M., & Cázares, F. L. (2017). La varianza del método común en la relación entre la satisfacción laboral y la satisfacción con la vida. *Estudios Gerenciales*, 33(145), 321-329.

<https://search.proquest.com/docview/2007925925/8FB04169CA77402CPQ/270?accountid=37408>

Papic, K. (2019). Los tipos de comunicación organizacional interna en establecimientos educacionales municipalizados en Chile. *Cuadernos de Investigación Educativa*, 10(1),63-83. Recuperado de:

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=443660282005>

Pandey, M. K., & Tripathi, P. (2018). Examine the relationship between level of aspiration, believes in just world, psychological well-being and quality of work-life. *Indian Journal of Health and Wellbeing*, 9(1), 53-59. Retrieved from

<https://search.proquest.com/docview/1992814535?accountid=37408>

Prado, D. (2018). Relación entre la comunicación organizacional y manejo de conflictos de los vendedores de Seguros de Vida de Pacífico. (Trujillo. 2017). Tesis de Licenciatura. Universidad Cesar Vallejo. Recuperado, desde:[http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/25153/prado\\_ad.pdf?sequence=1&isAllowed7](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/25153/prado_ad.pdf?sequence=1&isAllowed7)

Queris, M. & Cabrera, A. & García, L., & Robaina, D. (2012). Diagnóstico del proceso de comunicación organizacional. *Redalyc*, XXXIII (2),161-174.

Recuperado en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=360433580008>

Rad, K. G., & Kim, S. (2018). Factors affecting construction labor productivity: Iran case study. Iranian Journal of Science and Technology. Transactions of Civil Engineering, 42(2), 165-180.

<https://search.proquest.com/docview/2116435439/1A13634FAAD34D6BPQ/21?accountid=37408>

Reyes, P. (2017). Satisfacción con la vida y calidad de vida laboral Satisfacción con la vida y calidad de vida laboral. (Tesis de Maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Recuperado, desde: <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/7146>

Reyes N. (2019) La gestión administrativa y la comunicación organizacional en la imagen institucional de una universidad privada de Lima. (Tesis de doctorado) .Universidad Cesar Vallejo. Recuperada, desde: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/41657>

Rodríguez, E. (202). Comunicación organizacional, gestión administrativa en la productividad laboral de las Instituciones Educativas UGEL 05 -2019. (Tesis de doctorado). Universidad Cesar Vallejo. <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/41657>

Robbins y Judge (2013). Comportamiento Organizacional. (15va edición). MEXICO: PEARSON.

Suárez, S., Janneth Limas, Soracá, G. V., & Araujo, E. J. S. (2019). La comunicación corporativa y su influencia a través de la publicidad digital. un estudio en productos de la línea cosmética y cuidado corporal en el departamento de boyacá (colombia). Revista Ibérica De Sistemas e Tecnologias De Informação, , 126-238. Retrieved from <https://search.proquest.com/docview/2318540639?accountid=37408>

Salazar-Jiménez, E., Alvarez-Arango, L., Cardona-Pérez, J., & Legarda-López, L. (2019). Las competencias y el desempeño laboral del contador

público de la universidad de antioquia. Contaduria Universidad De Antioquia, (75), 85-113.  
<https://search.proquest.com/docview/2362127486/C1E2D6E1634648DCPQ/11>

5?accountid=37408

Salas. I. (2018). La calidad del empleo en México desde la brecha de acceso a la educación superior y las desigualdades interestatales. *Revista mexicana de investigación educativa*, 23(77), 381-411. Recuperado en 20 de noviembre de 2020, de [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S140566662018000200381&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S140566662018000200381&lng=es&tlng=es).

Sanchis, P. I., & Bonavia, T. (2017). Internal communication system analysis in a small company. *Working Papers on Operations Management*, 8(1), 9-21.

<https://search.proquest.com/docview/1926952087/6144D979F41740F7PQ/1?accountid=3740>

Sanjeev, R., Makkar, U., & Singh, S. K. (2016). SOCIAL QUALITY AND QUALITY OF WORK LIFE OUTLINE THE EMPLOYEES' QUALITY OF LIFE IN INDIAN PUBLIC SECTOR: AN INVESTIGATION. *Independent Journal of Management & Production*, 7(3), 872-889. .

<https://search.proquest.com/docview/1826885564/91E8F909256346A4PQ/61?accountid=37408>

Molina, Pérez Melo, Salazar & Núñez. (2018). Análisis de calidad de vida laboral y competitividad en empresas de servicios turísticos. *3C*

*Empresa*, 7(2), 44-67. Retrieved from <https://search.proquest.com/docview/2062817402?accountid=37408>

Toala, Quiñones, Saltos, Pionce & Caicedo. (2016). MODELO ORGANIZACIONAL TI COMO MECANISMO DE ATENCIÓN Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL GAD JIPIJAPA. *3C Tecnología*, 5(3),

30-52.

<https://search.proquest.com/docview/1831245858?accountid=37408>

Úbeda, M., Cabasés, M. À., & Pardell, A. (2020). Empleos de calidad para las personas jóvenes: una inversión de presente y de futuro. Cuadernos De Relaciones Laborales, 38(1), 39-57.

<https://search.proquest.com/docview/2403782891/8FB04169CA77402CPQ/82?accountid=37408>

Veloso-Besio, C., Cuadra-Peralta, A., Gil-Rodríguez, F., Quiroz-Cornejo, Á., & Meza-Castro, S. (2015). Capacitación en trabajadores: Impacto de un programa, basado en Psicología Positiva y Habilidades Sociales, en Satisfacción Vital, Satisfacción Laboral y Clima Organizacional.

Interciencia, 40(11), 736-743. Retrieved from.

<https://search.proquest.com/docview/1749277467/476A0C9C55424439PQ/6?accountid=37408>

## **ANEXOS**


## Declaratoria de Originalidad de la autora

Yo, Bobadilla Anticona, Yerika Milagritos, egresado de la Escuela de pregrado; programa académico Administración de la Universidad César Vallejo, Trujillo declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulado: “Incidencia de la Comunicación Organizacional en la Calidad de vida laboral de la constructora SS&DC constructores S.A.C. Trujillo 2020”.; es de mi autoría, por lo tanto, declaro que el trabajo de Investigación / Tesis:

1. No ha sido plagiado ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicado ni presentado anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Lugar y fecha: Trujillo, 20 de noviembre del 2021.

Apellidos y Nombres del Autor Bobadilla Anticona, Yerika Milagritos	
DNI: 77065156	Firma 
ORCID: 0000-0002-8631-6094	


## Declaratoria de Originalidad de la autora

Yo, Neyra Castillo, Maritza, egresado de la Escuela de pregrado; programa académico Administración de la Universidad César Vallejo, Trujillo declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulado: "Incidencia de la Comunicación Organizacional en la Calidad de vida laboral de la constructora SS&DC constructores S.A.C. Trujillo 2020".; es de mi autoría, por lo tanto, declaro que el trabajo de Investigación / Tesis:

1. No ha sido plagiado ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicado ni presentado anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Lugar y fecha: Trujillo, 20 de noviembre del 2021.

Apellidos y Nombres del Autor Neyra Castillo Maritza	
DNI: 47035152	 Firma
ORCID: 0000-0003-2442-6519	



**ANEXO 01** Cuadro de operacionalización de Variable 1 y Variable 2

Variable	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones de medición	Indicadores	Escala
Comunicación Organizacional	La comunicación en las Comunicaciones Ascendentes (puntos), introducción de productos, hacia el personal. que hay en el Descendente. (2017).	Se define la variable Reuniones para enfrentar a los retos Apertura a propuesta de desarrollo. casi nunca (1 punto) A veces (3puntos) Casi siempre (5 puntos) Gestión del conocimiento. alcanzando los niveles de comunicación organizacional, baja, media, alta. Mayorga (2016)	Políticas a puertas abiertas. Empresas es importante con 5 opciones de	mediante una encuesta Nunca (o	
			Ordinal disposición y las competencias Identificación con la empresa.	(2 puntos) Regularmente mundo corporativo. Prado	Trato (4) Siempre
Calidad de vida laboral.	La calidad de vida laboral consiste en mantener un Ambiente agradable, tratándose de las condiciones físicas como higiene y seguridad, de las condiciones psicológicas y sociales. Chiavenato (2011)	Se define la variable a través del cuestionario adaptado por Gonzales (2010) Que será aplicado a los trabajadores de la SS&DC CONSTRUCTORE S S.A.C. Trujillo 2021.	Soporte institución para el trabajo.	Proceso de trabajo. Supervisión laboral. Apoyo de los superiores. Evaluación de trabajo	
			Administración del tiempo libre. Bienestar logrado a través del trabajo. Desarrollo personal del trabajador. Integración al puesto de trabajo. Seguridad en el trabajo.	Panificación del tiempo libre. Equilibrio entre el trabajo y vida familiar. Beneficios del bajo. Integración con la institución. Evaluación de la salud general. Expectativas de mejora. Logros. Motivación Ambiente de trabajo. Procedimiento de trabajo.	Ordinal
			Insumos para el trabajo. trabajadores .	Derechos contractuales de los	

Satisfacción por el trabajo.

Participación en el trabajo.  
Dedicación al trabajo.  
Reconocimiento por el trabajo.

*Nota: Las variables se fundamentaron Comunicación Organizacional (Prado,2017) y Calidad de Vida Laboral Chiavenato (2011).*

**ANEXO 04:** Carta de aceptación de la empresa constructora SS&DC Constructores S.A.C.

Trujillo, 4 de junio del 2021

**CARTA No.045-2020-FACE.UCV**

Señor (a):

CABELLOS SÁNCHEZ WALTER MICHAEL REPRESENTANTE

LEGAL

constructora SS&DC constructores S.A.C

Presente.

Es grato dirigirme a usted para saludarlo a nombre de la Universidad César Vallejo, y a la vez manifestarle que, dentro de la programación silábica de las asignaturas de la Escuela de Administración se contempla la realización de visitas empresariales con fines de estudio.

En tal sentido, considerando la relevancia de su organización, solicito su, colaboración, para que el, los estudiantes(s) Bobadilla Anticona Yerika Milagritos, Neyra Castillo Maritza, pueda realizar una visita de estudios y obtener la información necesaria para poder desarrollar su trabajo de investigación y/o Informe de tesis sobre "Incidencia de la Comunicación Organizacional en la Calidad de vida laboral de la constructora SS&DC constructores S.A.C. Trujillo".

Agradeciéndole anticipadamente por vuestro apoyo en favor de la formación profesional de los estudiantes, hago propicia la oportunidad para expresar las muestras de mi especial consideración.

Atentamente,

**DRA. JAELA PEÑA ROMERO**

**DECANA**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

Trujillo, 07 de junio de 2021

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CARTA No.2342021 „UCV„VA.FCE/D Señor:

WALTER MICHAEL CABELLOS SÁNCHEZ

ADMINISTRADOR

CONSTRUCTORA SS&DC CONSTRUCTORES S.A.C

Presente. -

Es grato dirigirme a usted para saludarlo a nombre de la Universidad César Vallejo, y a la vez manifestarle que, dentro de la programación silábica de las asignaturas de la Escuela Profesional de ADMINISTRACIÓN, se contempla la realización de visitas empresariales con fines de estudio.

En tal sentido, considerando la relevancia de su organización, solicito su colaboración, para que los estudiantes Bobadilla Atincona Yerika Milagritos y Neyra Castillo Maritza, puedan solicitar y obtener la información necesaria para poder desarrollar su trabajo de investigación y/o Informe de tesis sobre sobre "Incidencia de la Comunicación Organizacional en la Calidad de vida laboral de la constructora SS&DC constructores S.A.C. Trujillo"

Agradeciéndole anticipadamente por vuestro apoyo en favor de la formación profesional de los estudiantes, hago propicia la oportunidad para expresar las muestras de mi especial consideración,



Atentamente,

DRA. JAELA PEÑA ROMERO  
DECANA



**ANEXO 05: ESCALA DE VALORACIÓN DE COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL**

**ESCALA DE VALORACIÓN DE COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL:**

**Mayorga (2016)**

La presente escala va dirigida hacia los colaboradores de Pacífico Seguros Vida y tiene como objetivo primordial recolectar información que servirá como base para el desarrollo de la presente investigación.

- (0) Nunca
- (1) Rara vez
- (2) A veces
- (3) Regularmente
- (4) Casi siempre
- (5) Siempre

**Instrucciones:** Por favor marque con un aspa la respuesta que crea que se ajusta más a su apreciación.

No.	ITEMS	0	1	2	3	4	5
	<b>comunicación ascendente</b>						
1	Existe una dialogo oportuno entre empleados y la administración.						
2	Participa activamente con comentarios y propuestas de soluciones concretas hacia los directivos de la empresa						
3	La empresa acepta las propuestas y comentarios que doy						
4	Expongo e informo oportunamente sobre los resultados obtenidos en mi área de trabajo.						
5	Comunico oportunamente a mis superiores sobre los problemas y necesidades que pueda presentar mi área de trabajo.						
	<b>comunicación descendente</b>						
6	Mis superiores comunican claramente sobre las tareas que debe realizar el empleado						
7	La administración difunde con claridad la misión y visión de la organización a sus trabajadores.						
8	Recibo capacitaciones y entrenamiento preciso sobre el trabajo a realizar por parte de la empresa.						
9	Recibo información oportuna sobre los objetivos, resultados y problemas de la empresa						

10	La empresa ofrece un trato justo y equitativo para todo el personal								
	<b>comunicación horizontal</b>								
11	Comparto el conocimiento que tengo con mis compañeros de trabajo								
12	Fomento y participo de las diferentes actividades sociales y de integración que me brinda la organización.								
13	Facilito el intercambio de información con mis compañeros para el desarrollo de la empresa								
14	Fomento y participo del trabajo en equipo en labores en favor de la empresa.								
15	Considero que mantengo una buena relación con mis compañeros de trabajo.								

### ENCUESTA

Buen día, se le agradecerá en apoyarme a responder con honestidad, las siguientes preguntas del presente cuestionario, marcando con una (X) en la respuesta que considera más acertada. Asegúrese de responder a todas las preguntas gracias

	1	2	3	4	
Nada de acuerdo		En Desacuerdo	Más o Menos de acuerdo	De acuerdo	Totalmente de Acuerdo

5

Ítem	CALIDAD DE VIDA LABORAL	1	2	3	4	5
1	¿Qué tan de acuerdo estoy por la forma en que se me ha indicado hacer mi trabajo?					
2	¿Qué tan de acuerdo estoy con los resultados de la supervisión de mi trabajo como retro-alimentación?					
3	¿Qué tan de acuerdo estoy con el apoyo de mi supervisor para resolver problemas y simplificar la realización de mis tareas?					
4	¿Qué tan de acuerdo estoy con la evaluación de mi trabajo por parte de mi superior?					
5	¿Qué tan de acuerdo estoy con las actividades o tareas que se debe de realizar en el puesto de trabajo.					
6	¿Considero que mi pago recibido es suficiente para satisfacer mis necesidades básicas?					
7	¿Qué tan de acuerdo estoy con la cantidad de herramientas que recibo para la realización de mis actividades laborales?					

8	¿Qué tan de acuerdo estoy con los derechos laborales (pensión, vacaciones, seguro social, etc.) que recibo de la empresa?					
9	¿Mi trabajo y el de mis compañeros, aportan al logro de los objetivos comunes?					
10	¿Qué tan de acuerdo estoy que los conflictos que surgen, sean resueltos por medio del diálogo?					
11	¿Qué tan de acuerdo estoy con el tiempo de duración de mi jornada de trabajo?					
12	¿Qué tan de acuerdo estoy con las funciones que desempeño en esta empresa?					
13	¿Qué tan de acuerdo estoy con el valor que recibo de otras personas por mi trabajo?					
14	¿Qué tan de acuerdo estoy en que el pertenecer a la organización me permita conocer los objetivos y contribuir con la imagen institucional?					
15	¿Qué tan de acuerdo estoy con la utilidad de mi trabajo para otras personas?					
16	¿Qué tan de acuerdo estoy con mis capacidades físicas, mentales y sociales para el desempeño de mis actividades laborales?					
17	¿Qué tan de acuerdo estoy con el puesto alcanzado en la empresa?					
18	¿Qué tan de acuerdo estoy con las oportunidades de crecimiento y proyección laboral con las que cuento en la organización?					
19	¿Mi trabajo me permite cumplir con las actividades extra laborales planeadas?					
20	¿Mis actividades laborales me permiten participar del cuidado de mi familia (hijos, padres, hermanos y otros)					













	Desarrollo	Logros	¿Qué tan de acuerdo estoy con el reconocimiento que recibo de los usuarios o clientes de la institución por las actividades que realizo?																	
	personal de trabajador	Expectativas de Mejora	¿Qué tan de acuerdo estoy con las oportunidades de crecimiento y proyección laboral con las que cuento en la organización?																	
	Administración del Tiempo Libre	Planificación del Tiempo libre	Mi trabajo me permite cumplir con las actividades extra laborales planeadas?																	
		Equilibrio Entre trabajo y vida Familiar	¿Mis actividades laborales me permiten participar del cuidado de mi familia (hijos, padres, hermanos y otros)																	

APELLIDO Y NOMBRE: CUIDADO FERNANDEZ PABLO R.  
 GRADO: Mg. Adm. Pública  
 FECHA DE VALIDACIÓN: 05/12/16



APELLIDO Y NOMBRE: Malpica, Pisco Vhanya Olenka  
 GRADO: Bachiller  
 FECHA DE VALIDACIÓN: 12/12/16  
 Mg. Miguel Puylo Baza  
 40117454





## **ANEXO 06: ENTREVISTA A LA CONSTRUCTORA PERÚ OBRAS SRL**

**NOMBRE DEL ENTREVISTADOR:** Lobato

Rodríguez, Dayliz Hady

**NOMBRE DEL ENTREVISTADO:** Chavarry

Sánchez, Tatiana

### **CALIDAD DE VIDA EN LA EMPRESA.**

- 1. ¿Usted considera que la calidad de vida en su empresa es buena o mala? ¿Por qué?**

Yo considero que la calidad de vida es regular, porque hay un buen ambiente de trabajo, algunas veces, existe algunos inconvenientes con respecto a la mala coordinación entre trabajadores, pero tratamos de mejorar cada día.

- 2. ¿En su empresa cuenta con la tecnología necesaria? No al 100%, con respecto al área administrativa sí contamos con todas las máquinas, computadoras etc., pero para el desarrollo del trabajo operativo aún nos falta, como son trompos de mezclado, perforadores, alquilamos cuando lo necesitamos.**

- 3. ¿Cómo sabe usted si sus trabajadores se sienten bien y satisfechos con su trabajo?**

Yo consocio a ellos cuando lo están pasando bien en el trabajo todos bromean, hay una buena comunicación, intercambio de ideas, ayuda mutua entre todos.

- 4. ¿En su empresa cuenta con profesionales?**

Solo con 3, ellos son las personas encargadas de realizar la gestión, las cotizaciones, y las contrataciones y firmas de contratos de obras públicas y sobre todo con el diseño de planos para la construcción.

- 5. ¿En su empresa siempre hay accidentes o riesgos laborales?**

Siempre pasa los accidentes, se golpean la pierna, las manos,



principalmente el personal que ejecuta las obras, ellos trabajan con máquinas pesadas y se necesita alta habilidad y concentración para prevenir riesgos laborales.

## ANEXO 07: BASE DE DATOS VALIDADOS

### ALFA DE CRONBACH DE CALIDAD DE VIDA LABORAL

ENCUESTADOS	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	TOTAL ITEM
1	3	3	4	3	2	3	3	3	3	4	3	2	3	3	4	3	2	3	3	3	57.00
2	4	5	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	5	71.00
3	3	4	3	3	3	5	4	3	4	3	3	3	5	4	3	3	3	5	4	5	68.00
4	5	4	4	5	3	4	3	5	4	4	5	2	4	3	4	5	3	4	3	4	74.00
5	2	4	2	3	3	3	2	5	4	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	4	54.00
6	2	5	3	2	3	3	2	2	1	3	2	3	3	1	3	2	3	3	2	3	48.00
7	3	4	2	3	3	4	3	5	4	2	3	2	4	3	2	3	3	4	3	5	60.00
8	5	5	3	4	3	4	3	5	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	5	4	72.00
9	4	4	3	2	2	4	3	4	4	3	2	2	4	3	3	3	2	4	3	5	59.00
10	5	4	3	2	5	3	2	5	4	3	2	5	3	2	3	2	4	3	2	1	62.00
11	5	2	1	2	5	4	3	4	5	5	4	5	4	3	5	5	5	4	5	5	76.00
12	4	4	3	2	3	3	4	4	4	3	2	3	3	4	3	2	3	3	2	3	59.00
13	3	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	45.00
14	1	4	3	5	2	4	3	4	3	5	1	3	4	2	5	5	5	4	5	4	68.00
15	4	4	3	2	3	3	4	4	4	3	2	3	3	4	3	2	3	3	4	5	61.00
	1.45	0.60	0.56	1.13	0.80	0.37	0.53	0.80	0.76	0.83	1.09	0.86	0.37	0.78	0.83	1.23	0.78	0.37	1.26	1.45	79.26

20
16.85
79.26

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left( 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right)$$

K: El número de ítems

$\sum S_i^2$  : Sumatoria de las Varianzas de los Items

$S^2$  : La r

Varianza de la suma de los Items

$\alpha$  : Coeficiente de Alfa de Cronbach

$\alpha :$	19	<u>20</u> 1		-	16.85	<u>79.26</u>
$\alpha :$		1.05	1		-	0.21263
$\alpha :$	1.05					0.79
					$\alpha :$	0.83
					$\alpha :$	<b>83%</b>





<b>Trujillo, 20/11/2020</b>	<b>80396738</b>		<b>949685050</b>
<b>Lugar y fecha</b>	<b>DNI N°</b>	<b>Firma y sello del experto</b>	<b>Teléfono</b>

**DATOS GENERALES:**

Apellidos y nombres del especialista	Cargo e institución donde labora	Nombre del instrumento	Autor(a) del instrumento
Fernández Lázaro Max Erick	Escuela de Pos Grado de UCV. Compassion Internacional	Cuestionario sobre comunicación Organizacional	Bobadilla Anticona Yerika y Neyra Castillo Maritza
Título del estudio: Incidencia de la comunicación organizacional en la calidad de vida laboral de la constructora SS&DC Constructores S.A.C. Trujillo 2021.			

**ASPECTOS DE VALIDACIÓN:**

	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	OPCIONES DE RESPUESTA	CLARIDAD			OBJETIVIDAD			ACTUALIDAD			ORGANIZACIÓN			SUFICIENCIA			INTENCIONALIDAD			CONSISTENCIA			COHERENCIA			METODOLOGIA		
					B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R
Comunicación Organizacional	Comunicación Ascendente	Políticas puertas a	Existe una dialogo oportuno entre empleados y los encargados de la administración.	(0) Nunca (1) Rara vez (2) A veces (3) Regularmente (4) Casi siempre (5) Siempre	X				X			X			X						X			X			X			X	R
		Reuniones periódicas	Participo periódicamente en las reuniones que programa la empresa.	(0) Nunca (1) Rara vez (2) A veces (3) Regularmente (4) Casi siempre (5) Siempre	X				X			X			X						X			X			X	X			





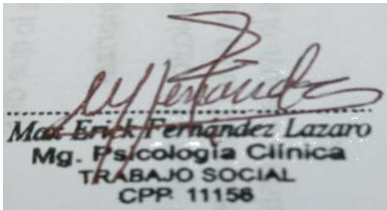
Participación	Fomento y participo de las diferentes actividades sociales y de integración que me brinda la organización.
Intercambio de información.	Facilito el intercambio de información con mis compañeros para el desarrollo de la empresa
Trabajo en Equipo.	Fomento y participo del trabajo en equipo en labores en favor de la empresa.
	Comparto el conocimiento que tengo con mis compañeros de trabajo.

X		X		X		X		X		X		X		X		X		X	
X		X		X		X		X		X		X		X		X		X	
X		X		X		X		X		X		X		X		X		X	
X		X		X		X		X		X		X		X		X	X	X	

**Legenda:** M: Malo R: Regular B: Bueno

Procede su aplicación.
Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan.
No procede su aplicación.

**OPINIÓN DE APLICABILIDAD:**

Trujillo 07 / 11 /20	17993441	 <p>Mg, Psicología Clínica- Trabajo Social Especialista en Metodología de Investigación Científica</p>	994431743
Lugar y fecha	DNI. N°	Firma y sello del experto	Teléfono

**Figura 3:** Validación del instrumento de investigación mediante juicio de experto 2

Apellidos y nombres del especialista	Cargo e institución donde labora	Nombre del instrumento	Autor(a) del instrumento
Zavaleta Chávez Miriam Zobeida	Docente	Cuestionario sobre comunicación Organizacional	Neyra Castillo Maritza y Bobadilla Anticona Yerika





**OPINIÓN DE APLICABILIDAD:**

<b>Trujillo 20 / 11 / 2020</b>	<b>18115609</b>		<b>949621063</b>
<b>Lugar y fecha</b>	<b>DNI. Nº</b>	<b>Firma y sello del experto</b>	<b>Teléfono</b>

## ANEXO 08: ALFA DE CRONBACH DE COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL

	EDAD	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Item 9	Item 10	Item 11	Item 12	Item 13	Item 14	Item 15	Puntuación
Sujeto 1	26	4	5	5	5	5	0	5	5	2	3	5	5	4	5	3	61
Sujeto 2	24	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	34
Sujeto 3	31	2	1	2	5	0	2	2	2	2	2	2	2	1	0	2	27
Sujeto 4	30	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	29
Sujeto 5	34	0	5	2	1	5	4	4	4	2	2	0	0	3	3	3	38
Sujeto 6	23	1	1	2	2	0	4	2	4	1	1	2	1	1	1	1	24
Sujeto 7	24	2	1	0	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	17
Sujeto 8	27	5	0	1	5	5	4	4	3	0	2	0	4	0	0	0	33
Sujeto 9	30	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	32
Sujeto 10	45	2	0	2	2	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	25
Sujeto 11	34	2	4	0	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	30
Sujeto 12	24	1	0	0	1	0	0	1	1	2	2	2	2	2	2	2	18
Sujeto 13	25	0	1	0	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	23
Sujeto 14	34	1	1	3	2	1	2	1	1	2	1	1	2	2	2	2	24
Sujeto 15	33	3	2	4	2	2	4	0	3	4	4	0	0	0	3	3	34
Sujeto 16	28	2	2	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	37
Sujeto 17	27	3	4	1	4	5	4	4	3	0	3	0	0	0	0	4	35
Sujeto 18	27	4	4	0	3	4	5	4	3	0	3	1	1	1	2	2	37
Sujeto 19	41	2	1	0	1	0	2	2	1	0	1	2	1	2	2	2	19
Sujeto 20	35	1	2	0	2	2	1	1	1	0	1	1	2	2	2	2	20
Varianzas		1.6	2.448	2.25	1.65	2.988	1.91	1.61	1.228	1.148	0.6475	1.24	1.3875	1.01	1.29	0.6275	

**Tabla 7: Prueba Piloto**

K	20
$\Sigma v_i$	23
$v_t$	94
$\alpha = \frac{k}{k - 1} \left( 1 - \frac{\Sigma V_i}{V_t} \right)$	
$\alpha$	0.80

**Tabla 8: Prueba de Normalidad**

Pruebas de normalidad						
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
<b>comunicacion Ascendente</b>	0.108	20	,200 <sup>*</sup>	0.943	20	0.269
<b>comunicacion Descendente</b>	0.184	20	0.075	0.943	20	0.277

Comunicación Horizontal	0.204	20	0.029	0.917	20	0.085
comunicación organizacional	0.135	20	,200*	0.934	20	0.186
Calidad de vida laboral	0.140	20	,200*	0.948	20	0.344

Como se puede apreciar en la tabla la muestra es menor de 50 datos , por lo tanto el estadístico de prueba de normalidad es Shapiro -wilk cuyos valores de significancia en su mayoría son mayores 0,05 , esto permite aceptar la hipótesis nula y rechazar la hipótesis de investigación , la cual indica que los datos si siguen una distribución normal , por lo tanto para posteriores análisis de correlación se tendrá que aplicar el coeficiente de correlación de Pearson.

#### BASE DE DATOS DE LA COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL

Figura 4: Base de datos de la Comunicación Organizacional

N°	Comunicación Adecuada										Comunicación Desconforme					Comunicación Ineficaz					SUMA TOTAL	NIVELES					
	P1	P2	P3	P4	P5	TOTAL	PROMEDIO	NIVEL	P1	P2	P3	P4	P5	TOTAL	PROMEDIO	NIVEL	P1	P2	P3	P4			P5	TOTAL	PROMEDIO	NIVEL	
1	1	1	1	1	3	1	8	2	BAJO	2	1	2	3	3	11	2	MESEO	3	3	3	3	3	15	3	MESEO	34	MESEO
2	1	1	2	2	1	7	1	BAJO	2	1	1	1	3	1	8	2	BAJO	3	2	1	1	2	9	2	BAJO	24	BAJO
3	2	3	2	2	3	12	2	MESEO	2	2	2	2	2	10	2	MESEO	2	1	3	2	2	10	2	MESEO	32	MESEO	
4	2	3	2	1	1	9	2	BAJO	2	1	2	2	3	10	2	MESEO	2	2	2	2	2	10	2	MESEO	29	BAJO	
5	1	1	1	2	1	6	1	BAJO	2	2	2	1	1	12	2	MESEO	6	4	5	1	2	18	3	MESEO	34	MESEO	
6	2	1	2	1	1	7	1	BAJO	3	1	1	1	2	9	2	BAJO	3	2	3	1	2	11	2	MESEO	27	BAJO	
7	1	1	1	1	1	5	1	BAJO	1	1	1	1	0	4	1	BAJO	1	1	1	1	1	5	1	BAJO	14	BAJO	
8	2	2	2	1	3	10	2	MESEO	3	1	2	1	1	8	2	BAJO	2	1	2	2	1	8	2	BAJO	26	BAJO	
9	1	3	3	2	2	11	2	MESEO	3	2	3	2	1	11	2	MESEO	2	2	2	1	3	10	2	MESEO	32	MESEO	
10	2	2	2	1	1	8	2	BAJO	2	1	2	1	2	8	2	BAJO	2	2	3	2	3	12	2	MESEO	28	BAJO	
11	2	2	2	2	2	10	2	MESEO	1	3	2	2	2	10	2	MESEO	3	2	1	2	1	9	2	BAJO	29	BAJO	
12	2	3	2	2	2	11	2	MESEO	2	2	1	2	2	11	2	MESEO	2	1	2	3	1	9	2	BAJO	31	MESEO	
13	1	3	2	2	1	9	2	BAJO	1	1	1	1	2	6	1	BAJO	2	2	1	3	2	10	2	MESEO	25	BAJO	
14	3	3	3	3	1	13	3	MESEO	2	2	2	2	2	10	2	MESEO	1	1	2	1	2	7	1	BAJO	30	BAJO	
15	1	1	1	1	1	5	1	BAJO	1	1	1	1	1	5	1	BAJO	1	1	1	1	1	5	1	BAJO	15	BAJO	
16	2	2	2	2	2	10	2	MESEO	2	2	1	1	2	8	2	BAJO	3	1	2	2	1	8	2	BAJO	28	BAJO	
17	1	5	5	5	1	17	3	MESEO	1	2	2	3	2	10	2	MESEO	2	1	2	3	2	10	2	MESEO	37	MESEO	
18	1	1	3	1	1	7	1	BAJO	2	2	2	2	2	10	2	MESEO	1	2	1	2	2	8	2	BAJO	25	BAJO	
19	3	1	4	2	5	15	3	MESEO	2	3	2	1	1	9	2	BAJO	1	2	1	2	3	9	2	BAJO	31	MESEO	
20	2	2	3	1	3	11	2	MESEO	2	3	1	3	2	11	2	MESEO	1	2	2	3	2	10	2	MESEO	32	MESEO	

23.3	Alto
11.7	Media
0.0	Bajo



Figura 5: Variable de la Comunicación Organizacional

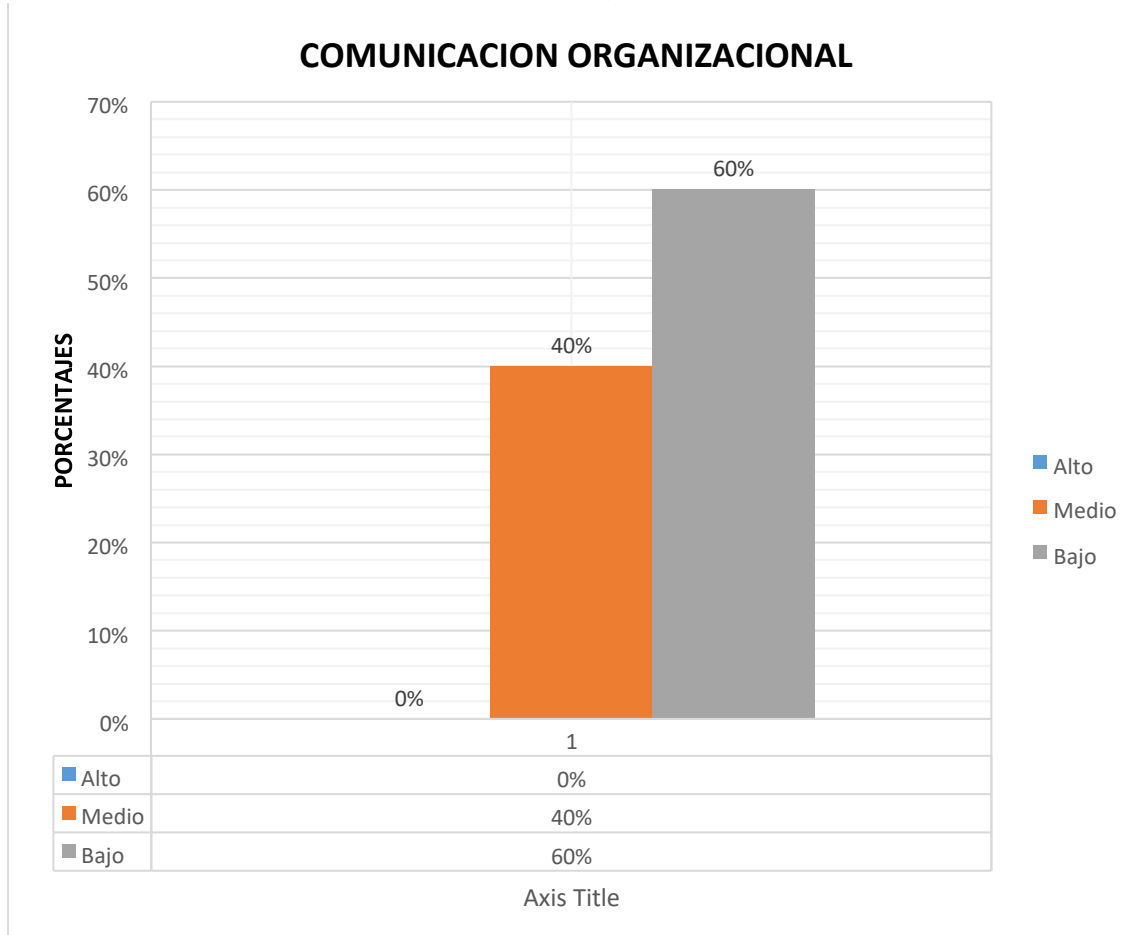
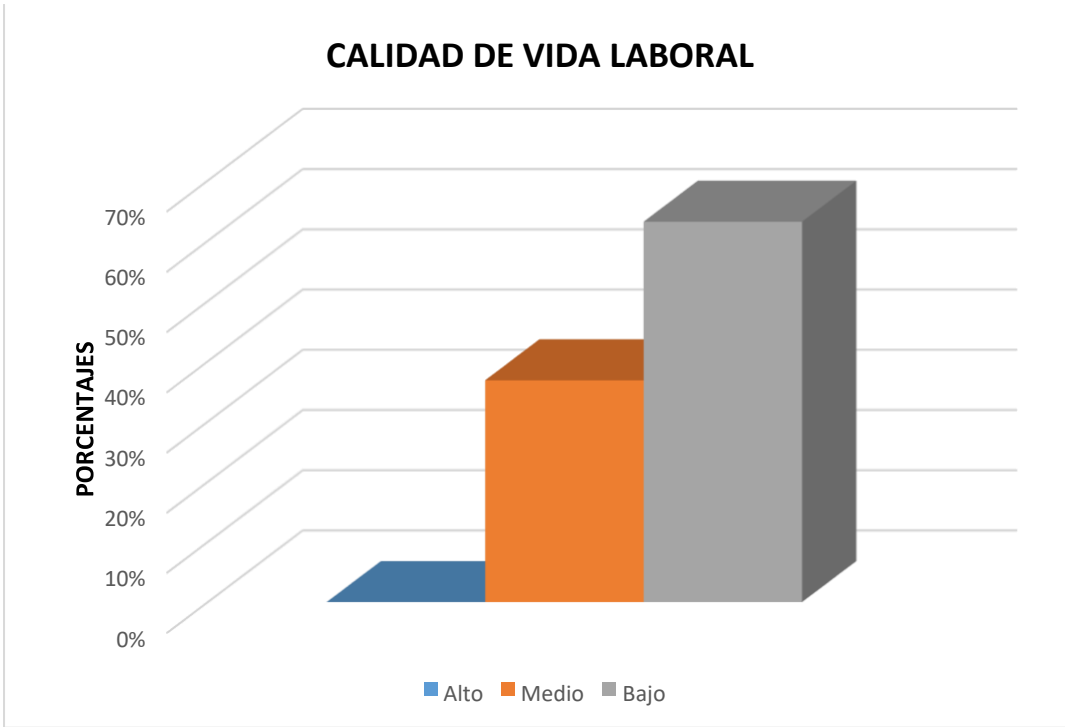


Figura 6: BASE DE DATOS DE LA CALIDAD DE VIDA LABORAL

N°	CALIDAD DE VIDA LABORAL																				TOTAL	NIVEL
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20		
1	2	3	1	2	2	2	1	1	2	2	1	2	1	3	1	3	2	2	3	1	37	MEDIO
2	1	3	2	2	1	1	1	2	1	2	2	2	1	2	1	1	2	1	2	1	31	BAJO
3	1	3	3	2	1	1	2	2	2	2	2	3	1	3	3	1	3	3	3	2	43	MEDIO
4	2	2	2	1	1	1	1	3	2	3	1	1	1	2	1	2	2	2	1	1	32	BAJO
5	3	2	2	1	2	2	2	2	1	1	2	1	2	3	3	2	1	1	2	2	37	MEDIO
6	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	5	3	2	2	1	2	1	1	1	3	34	BAJO
7	1	1	3	1	1	1	1	1	2	2	2	2	3	1	1	1	1	2	2	3	32	BAJO
8	1	1	3	2	1	1	1	1	1	1	2	2	3	2	1	1	2	1	1	3	31	BAJO
9	1	1	3	2	2	1	2	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	2	29	BAJO
10	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	1	3	2	1	2	2	2	3	2	2	34	BAJO
11	1	2	1	1	1	1	2	2	1	3	1	1	2	1	3	2	2	2	1	2	34	BAJO
12	2	3	2	3	1	1	1	2	1	1	1	2	2	1	2	1	3	3	1	3	36	MEDIO
13	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	2	1	1	3	2	2	1	3	2	2	33	BAJO
14	1	3	2	1	1	3	3	1	2	1	3	2	2	2	2	1	2	1	3	3	39	MEDIO
15	2	2	1	1	2	1	2	2	1	3	3	1	1	3	1	2	1	1	1	2	33	BAJO
16	1	3	1	3	1	2	2	1	1	1	1	2	3	2	2	1	1	2	1	2	33	BAJO
17	1	2	3	2	3	1	1	2	1	1	1	2	3	1	2	1	2	1	2	1	33	BAJO
18	2	3	1	2	3	2	1	1	3	2	1	3	2	1	1	2	1	1	1	2	35	MEDIO
19	1	2	3	3	2	1	1	2	2	1	2	1	3	1	3	1	1	2	2	1	35	MEDIO
20	2	1	2	2	1	1	2	1	3	1	3	3	2	3	1	2	1	2	3	1	38	MEDIO

<b>Máximo</b>	<b>100</b>
<b>Mínimo</b>	<b>1</b>
<b>Rango</b>	<b>33</b>

**Figura 7:** Variable de la Calidad De Vida Laboral



**Figura 8: Prueba de normalidad**

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
<b>comunicacion Ascendente</b>	0.108	20	,200 <sup>*</sup>	0.943	20	0.269
<b>comunicacion Descendente</b>	0.184	20	0.075	0.943	20	0.277
<b>Comunicacion Horizontal</b>	0.204	20	0.029	0.917	20	0.085
<b>comunicacion organizacional</b>	0.135	20	,200 <sup>*</sup>	0.934	20	0.186
<b>Calidad de vida laboral</b>	0.140	20	,200 <sup>*</sup>	0.948	20	0.344

Como se puede apreciar en la tabla la muestra es menor de 50 datos, por lo tanto el estadístico de prueba de normalidad es Shapiro -Wilk cuyos valores de significancia en su mayoría son mayores 0,05 , esto permite aceptar la hipótesis nula y rechazar la hipótesis de investigación , la cual indica que los datos si siguen una distribución normal , por lo tanto para posteriores análisis de correlación se tendrá que aplicar el coeficiente de correlación de Pearson.

**PRUEBA DE NORMALIDAD DE DATOS**

H0: Los datos siguen una distribución normal.

H1 :Los datos no siguen una distribución normal.

#### REGLA DE

#### DECISIÓN

Se rechaza H0 cuando el valor de sig.es menor a

0,05, y se acepta H1(los datos no siguen una distribución normal).

Se Acepta H0 , y se rechaza H1, cuando el valor de sig.es mayor 0,05(Los datos si siguen una distribución normal.)

**Figura 9:** Correlaciones

#### Correlaciones

		Comunicacion Organizacional	Calidad de vida Laboral
Comunicacion Organizacional	Correlación de Pearson	1	0.260
	Sig. (bilateral)		0.268
	N	20	20
Calidad de vida Laboral	Correlación de Pearson	0.260	1
	Sig. (bilateral)	0.268	
	N	20	20