



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
RELACION PÚBLICAS E IMAGEN CORPORATIVA**

Relaciones Públicas y Gestión Organizacional en la unidad ejecutora
de un Programa de Infraestructura Agraria, La Libertad, 2023

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE
Maestra en Relaciones Públicas e Imagen Corporativa**

AUTORA:

Moscol Lopez, Rebeca Berenice (orcid.org/0009-0009-7674-3429)

ASESORES:

Mg. Saavedra Sánchez, María Del Pilar (orcid.org/0000-0003-2630-8671)

Mg. Díaz Ágreda, Jorge Luis (orcid.org/0000-0003-1260-0727)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Procesos Comunicacionales en la Sociedad Contemporánea

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

TRUJILLO – PERÚ

2023

DEDICATORIA

A Dios que guía mi camino y me protege en cada paso que doy.

A mis padres, por haberme enseñado a luchar incansablemente hasta alcanzar todo lo que me propongo.

A mis hermanos, que son mi apoyo y soporte en todo momento.

AGRADECIMIENTO

A todos los que contribuyeron a la realización de este estudio y con sus aportes enriquecieron la calidad de su contenido.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Declaratoria de Autenticidad del Asesor



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN RELACIONES PÚBLICAS E IMAGEN CORPORATIVA

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, SAAVEDRA SÁNCHEZ MARÍA DEL PILAR, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN RELACIONES PÚBLICAS E IMAGEN CORPORATIVA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Relaciones Públicas y Gestión Organizacional en la unidad ejecutora de un Programa de Infraestructura Agraria, La Libertad, 2023", cuyo autor es MOSCOL LOPEZ REBECA BERENICE, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

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.

TRUJILLO, 13 de Julio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
SAAVEDRA SÁNCHEZ MARÍA DEL PILAR DNI: 40590905 ORCID: 0000-0003-2630-8671	Firmado electrónicamente por: MSAAVEDRAS el 13- 08-2023 08:24:21

Código documento Trilce: TRI - 0589626





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Declaratoria de Originalidad del Autor



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN RELACIONES PÚBLICAS E IMAGEN CORPORATIVA

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, MOSCOL LOPEZ REBECA BERENICE estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN RELACIONES PÚBLICAS E IMAGEN CORPORATIVA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Relaciones Públicas y Gestión Organizacional en la unidad ejecutora de un Programa de Infraestructura Agraria, La Libertad, 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada 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 publicada, ni presentada 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 la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
MOSCOL LOPEZ REBECA BERENICE DNI: 46653137 ORCID: 0009-0009-7674-3429	Firmado electrónicamente por: RMOSCOLL el 01-08- 2023 12:39:48

Código documento Trilce: INV - 1269369

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA	20
3.1. Tipo y diseño de investigación	20
3.2. Variables y operacionalización	22
3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis	25
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	26
3.5. Procedimientos	29
3.6. Método de análisis de datos	29
3.7. Aspectos éticos	30
IV. RESULTADOS	32
V. DISCUSIÓN	37
VI. CONCLUSIONES	43
VII. RECOMENDACIONES	44
REFERENCIAS	45
ANEXOS	54

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Relación entre las relaciones públicas y gestión organizacional	32
Tabla 2: Relación entre las relaciones públicas y el desarrollo humano	34
Tabla 3: Relación entre las relaciones públicas y las condiciones laborales	35
Tabla 4: Relación entre las relaciones públicas y la productividad	36

ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS

Figura 01: Diagrama de dispersión de Relaciones Públicas
y Gestión Organizacional

33

RESUMEN

En esta investigación se determinó la relación entre las relaciones públicas y la gestión organizacional en la unidad ejecutora de un Programa de Infraestructura Agraria, La Libertad, 2023; siguiendo un estudio de tipo básica, enfoque cuantitativo, nivel correlacional, diseño no experimental, correlacional, descriptivo y transversal. Los resultados evidenciaron que las relaciones públicas y la gestión organizacional en la unidad ejecutora de un Programa de Infraestructura Agraria, La Libertad, 2023, poseen relación de tipo directa, fuerte intensidad ($r=0,795$) y altamente significativa ($p=0,000$). Asimismo, se concluyó que una mejora en las relaciones públicas de la institución, traerá mejoras los niveles de gestión organizacional. Del mismo modo, se verificó que las relaciones públicas y el desarrollo humano se relacionan directamente, con intensidad baja ($r=0,324$) y también de forma significativa ($p=0,019$). Además, la relación entre las relaciones públicas y las condiciones laborales fue de tipo directa, intensidad fuerte ($r=0,747$) y altamente significativa ($p=0,000$). Finalmente, la relación entre las relaciones públicas y la productividad fue de tipo directa, intensidad moderada ($r=0,631$) y altamente significativa ($p=0,000$).

Palabras clave: Relaciones Públicas, Gestión Organizacional, Comunicación, Relacionamiento.

ABSTRACT

This research determined the relationship between public relations and organizational management in the executing unit of an Agrarian Infrastructure Program, La Libertad, 2023; following a basic study, quantitative approach, correlational level, non-experimental, correlational, descriptive and cross-sectional design. The results showed that public relations and organizational management in the executing unit of an Agrarian Infrastructure Program, La Libertad, 2023, have a direct, strong intensity ($r=0.795$) and highly significant ($p=0.000$) relationship. Likewise, it was concluded that an improvement in the institution's public relations will bring improvements in organizational management levels. Similarly, it was verified that public relations and human development are directly related, with low intensity ($r=0.324$) and also significantly ($p=0.019$). In addition, the relationship between public relations and working conditions was of direct type, strong intensity ($r=0.747$) and highly significant ($p=0.000$). Finally, the relationship between public relations and productivity was of direct type, moderate intensity ($r=0.631$) and highly significant ($p=0.000$).

Keywords: Public Relations, Organizational Management, Communication, Relationship.

I. INTRODUCCIÓN

Según Zerfass et al. (2022) los departamentos de relaciones públicas que se desempeñaron de manera excelente son quienes ocuparon un lugar estratégico en las organizaciones y ejercieron la función comunicacional con resultados exitosos, dichas características se encontraron en solo el 22,6% de áreas de la especialidad de empresas europeas, es decir, en menos de la cuarta parte de las organizaciones, mientras que el 77,4% no coincidieron con dichas particularidades. De la misma manera, analizó detalladamente los rasgos que distinguieron a las oficinas de relaciones públicas excelentes, llegando a descubrir que el 22,5% representó a entidades en las que los ejecutivos pidieron opiniones al departamento de comunicación estratégica y tomaron en cuenta sus recomendaciones; el 22,7% de áreas de comunicación intervinieron en la planificación estratégica organizacional; solo el 11% fueron áreas especializadas competitivas en el campo de la comunicación y apenas el 9,8% tuvieron éxito en la comunicación organizacional. Asimismo, el estudio dio a conocer que los relacionistas públicos que se desempeñaron con excelencia fueron quienes más desarrollaron cualidades de liderazgo empático, tales como sensibilidad, comprensión, habilidades comunicativas y de relacionamiento, trabajo en equipo, entre otras.

Así mismo, en el contexto latinoamericano, según Álvarez et al. (2021) solo el 23,2% de organizaciones contaron con un departamento de relaciones públicas que se desempeñó de manera excelente, mientras que el 76,8% no reunieron las características para ser denominados como tal. Asimismo, a nivel de entidades del Estado solo el 24,3% de organizaciones tuvieron áreas de la especialidad con un desenvolvimiento excelente. Su estudio también detalló sobre las cuatro cualidades que debió reunir una oficina de relaciones públicas para ser considerada como excelente, llegando a afirmar que en el 32% de las organizaciones la alta dirección valoró y tomó con seriedad las recomendaciones de la oficina de comunicaciones; mientras tanto, el 38,1% se distinguió por incluir a los especialistas de las comunicaciones en el proceso de establecimiento de planes estratégicos para lograr los objetivos organizacionales; del mismo modo, el 21,1% de entidades sobresalieron por ejecutar una función comunicacional de calidad respecto su a competencia y; finalmente, solo el 13,4% alcanzó a ejercer

la comunicación con sus diversos públicos de manera exitosa. Por otro lado, al hablar de las características que debieron poseer los relacionistas públicos, el 85% de profesionales afirmaron que fue muy necesario poseer habilidades específicas de comunicación para el adecuado desempeño de sus labores, como el manejo de datos y de gestión que lleve a la empresa al éxito; sin embargo, el 45,4% aún estuvo poco calificado o subcalificado en el manejo de información y el 30,9% no desempeñaron destrezas de gestión en sus labores.

De otra parte, en el ámbito nacional la Agencia Internal de Chile y APOYO Comunicación de Perú (2020) aseguraron que el área encargada del relacionamiento al interior de las empresas peruanas debió estar alineada a los objetivos estratégicos y trabajar en articulación con las diversas dependencias a fin de involucrarse en las necesidades de la entidad en el sentido de cultura, metas y desarrollo organizacional; sin embargo, en las entidades peruanas apenas el 7,6% de las oficinas que trabajaron la comunicación y relacionamiento al interior de las organizaciones dependieron directamente de la Gerencia General, mientras que el 92,4% se reportaron a órganos como recursos humanos, asuntos corporativos, marketing, entre otros. Asimismo, el 42,5%, es decir, menos de la mitad tuvo como una de sus principales tareas involucrarse y apoyar la estrategia organizacional; así como, solo el 29% generó espacios de diálogo para escuchar las necesidades de su público interno.

Así también, a nivel regional, la Asociación de Licenciados en Ciencias de la Comunicación (2020) informó que en las organizaciones de la región La Libertad, el 87% de áreas de Relaciones Públicas o las que hacen sus veces participaron en la toma de decisiones de las instituciones, sin embargo, existe una notable diferencia entre las funciones que realizaron, pues el 56% desempeñó tareas operativas (elaboración de notas de prensa, monitoreo a medios de comunicación, registro de fotos, videos y gestión de redes sociales), mientras que solo el 4% asumió responsabilidades en la planificación y monitoreo de la gestión organizacional. Del mismo modo, un dato importante de resaltar es que el 53% de oficinas de la especialidad no contaron con presupuesto asignado para el desarrollo de sus actividades y el 45% no llegó a ejecutar su plan de comunicación por diversos motivos, entre los que predomina la falta de presupuesto.

Asimismo, en la unidad ejecutora de un programa de infraestructura agraria de la región La Libertad se observó que, a pesar de haber alcanzado notables beneficios para la población agraria, obteniendo grandes resultados como la presencia permanente de agua para siembra de cultivos, así como, mejoramiento de la posición socioeconómica de los agricultores; todavía enfrentaron dificultades en cuanto a su gestión organizacional, es decir, en las decisiones para la distribución de los recursos para el bienestar del factor humano al interior de la organización, como por ejemplo la falta de infraestructura adecuada para su funcionamiento, deficiente cantidad de profesionales especializados para la ejecución de proyectos y procesos administrativos, sobrecarga laboral, etc.; de otro lado, también se observaron complicaciones en el ejercicio de las relaciones públicas, entre ellas: insuficientes habilidades comunicativas entre el personal, problemas de relacionamiento entre algunos trabajadores y áreas, desconocimiento de las acciones de la institución por parte de algunos trabajadores, escaso interés por reforzar a la oficina de comunicaciones con un equipo especializado de profesionales, etc.; motivos que se constituyeron en obstáculos para la productividad y logro de metas trazadas por la institución.

En esa misma línea se argumentó que, las causas de dicha realidad pudieron ser el desconocimiento de las necesidades del personal por parte del equipo de directivos, la poca importancia en temas que impulsen el desarrollo del factor humano o pudo deberse a la falta de un desempeño más eficiente del área de relaciones públicas. Por lo cual, la presente investigación apuntó a identificar la existencia del vínculo entre la labor de las relaciones públicas y la gestión organizacional. Al respecto, Gestión (2018) aseguró que en un proceso de gestión dentro de las organizaciones fue fundamental la intervención de las relaciones públicas, no solo por hacer uso de la comunicación como una herramienta, sino porque su desempeño aportó al desarrollo del plan estratégico de las entidades y al logro de objetivos. Por otro lado, no conocer la manera en que se relacionan ambas variables llevaría a la organización a caer en un ciclo de situaciones difíciles de resolver, no teniendo en cuenta que se puede simplificar inversión y tiempo cuando se mejora una variable que posea cierta correlación con otra.

Por consiguiente, la pregunta principal de investigación fue ¿Cuál es la relación que existe entre las relaciones públicas y la gestión organizacional en la unidad ejecutora de un Programa de Infraestructura Agraria, La Libertad, 2023?; como problemas específicos se establecieron: ¿Cuál es la relación que existe entre las relaciones públicas y el desarrollo humano de la gestión organizacional en un Programa de Infraestructura Agraria, La Libertad, 2023?, ¿Cuál es la relación que existe entre las relaciones públicas y las condiciones laborales de la gestión organizacional en un Programa de Infraestructura Agraria, La Libertad, 2023? Y ¿Cuál es la relación que existe entre las relaciones públicas y la productividad de la gestión organizacional en un Programa de Infraestructura Agraria, La Libertad, 2023?

Asimismo, se planteó la justificación teórica que radicó en que la información obtenida de la investigación sirvió para abordar, comentar y apoyar dos teorías, la primera fue la teoría de la función relacional, comunicacional y sinérgica de las relaciones públicas que desarrolló Valdez (2015), y la segunda correspondió al modelo de gestión organizacional basado en el logro de objetivos propuesto por Tamayo et al. (2014). Desde una perspectiva práctica, la investigación se constituyó en un punto inicial para plantear y desarrollar estrategias de relaciones públicas que, a la vez, mejoren la gestión organizacional en los aspectos: desarrollo humano, condiciones laborales y productividad. Y, en cuanto a su trascendencia social, los resultados permitieron que los directivos de la entidad conozcan cuál es el tipo, intensidad y significancia de la relación entre las relaciones públicas y la gestión organizacional, lo cual, propició que las decisiones orientadas al mejoramiento de ambos aspectos y los cambios positivos emprendidos al interior de la entidad redunden en el público exterior, principalmente en el bienestar de los agricultores y familias rurales liberteñas, que son el fin principal del quehacer diario de los servidores públicos de la organización en estudio. Al mismo tiempo, es prudente afirmar que toda mejora para los empleados o colaboradores de la institución hace eco en sus hogares, ayudando al confort y tranquilidad de sus familias, por lo tanto, de la comunidad.

Por consiguiente, se fijó como objetivo principal determinar la relación entre las relaciones públicas y la gestión organizacional en la unidad ejecutora

de un Programa de Infraestructura Agraria, La Libertad, 2023. Los objetivos específicos que ayudaron a determinar dicha relación son los siguientes, primero, asociar las relaciones públicas y el desarrollo humano de la gestión organizacional en la unidad ejecutora de un Programa de Infraestructura Agraria, La Libertad, 2023; segundo, establecer la relación entre las relaciones públicas y las condiciones laborales de la gestión organizacional en la unidad ejecutora de un Programa de Infraestructura Agraria, La Libertad, 2023; y tercero, determinar la relación entre las relaciones públicas y la productividad de la gestión organizacional en la unidad ejecutora de un Programa de Infraestructura Agraria, La Libertad, 2023.

De igual modo, para cada pregunta de investigación se planteó una posible respuesta; así, la hipótesis general se afirmó que existe relación directa significativa entre las relaciones públicas y gestión organizacional en la unidad ejecutora de un Programa de Infraestructura Agraria, La Libertad, 2023. Las hipótesis específicas respondieron a los problemas específicos de investigación y fueron: existe relación directa significativa entre las relaciones públicas y el desarrollo humano de la gestión organizacional en la unidad ejecutora de un Programa de Infraestructura Agraria, La Libertad, 2023; en segundo lugar, existe relación directa significativa entre las relaciones públicas y las condiciones laborales de la gestión organizacional en la unidad ejecutora de un Programa de Infraestructura Agraria, La Libertad, 2023; y por último, existe relación directa significativa entre las relaciones públicas y la productividad de la gestión organizacional en la unidad ejecutora de un Programa de Infraestructura Agraria, La Libertad, 2023.

II. MARCO TEÓRICO

Los estudios previos permitieron plantear una línea de referencia sobre la cual se apoya esta investigación (Álvarez, 2020), por lo tanto, se describieron antecedentes importantes a nivel internacional, tal como el trabajo de Soto (2020) con su investigación sobre procesos comunicacionales para contribuir al desarrollo humano y satisfacción laboral en trabajadores de una organización empresarial de la zona metropolitana de Guadalajara, México. Dicho estudio estuvo orientado a mejorar el desarrollo personal de los colaboradores a través de talleres enfocados en reforzar las habilidades comunicativas, haciendo uso de una metodología de enfoque cualitativo, con diseño experimental. Los instrumentos que utilizó para su trabajo fueron la entrevista a profundidad y el análisis de documentos; con ello, llegó a descubrir que los problemas que dificultaron el desarrollo humano en el ámbito laboral y generaron insatisfacción laboral, tales como falta de empatía, desconfianza, relaciones conflictivas y poca motivación, pudieron ser manejados con el uso de estrategias enfocadas en el fortalecimiento de las relaciones y destrezas de comunicación. De ese modo, en sus conclusiones, la autora afirmó que a través de la aplicación de talleres en los que se trabajaron aspectos como la comunicación asertiva, el autoconocimiento y el reforzamiento de relaciones, se logró modificar de manera positiva el desarrollo personal de los participantes, llevándolos a construir un entorno laboral sano, caracterizado por la integración, cohesión y satisfacción laboral. Un punto importante del estudio está en que la investigadora recomendó la práctica de este tipo de estrategias de manera continua por parte de la organización, pues los cambios en los equipos de trabajo dependen de las modificaciones en la personalidad de sus integrantes, que viene a ser un trabajo que se da de manera progresiva pero lenta. Por consiguiente, se resaltó la importancia de este estudio para la presente investigación, pues aportó las bases para identificar el rol esencial que cumple el proceso de comunicación y el establecimiento de buenas relaciones en la mejora del desarrollo humano y personal en el entorno laboral de la organización.

Del mismo modo, Velásquez et al. (2018) desarrolló una pesquisa sobre la comunicación como herramienta en el proceso organizacional de las entidades de Venezuela, teniendo como objetivo describir el modo en que la actividad comunicacional influyó en la dinámica interna de las organizaciones. La metodología empleada fue de tipo documental y diseño bibliográfico, para ello, el autor usó como instrumento fichas en las que registró información sobre 27 documentos especializados en el tema. De esa manera, obtuvo como resultado que la comunicación fue un factor ligado a la productividad de quienes integraron la organización, especialmente cuando esta se desarrolló de manera bidireccional; lo cual, lo llevó a concluir que para lograr un desempeño laboral efectivo que lleve a la organización al logro de metas se debió instituir un modo de comunicación fluido que propicie el empoderamiento del personal, acompañado de estrategias de motivación y retroalimentación. En definitiva, esta investigación demostró la existencia de una correlación entre las relaciones públicas, que es una disciplina que tiene como principal instrumento a la comunicación, y la gestión organizacional, en la que se consideró a la productividad como el resultado del desempeño laboral eficiente.

Por otra parte, con referencia a las investigaciones nacionales se estableció la descripción de contextos más cercanos como el de Saldarriaga (2020), cuyo estudio sobre la comunicación al interior de la entidad y satisfacción laboral en trabajadores de un municipio ubicado en Chimbote tuvo el objetivo de determinar la relación entre ambas variables, usando una metodología con enfoque cuantitativo, diseño no experimental de nivel correlacional y haciendo uso del cuestionario como instrumento de recolección de datos. Sus hallazgos apuntaron a que existe una relación significativa entre las variables antes mencionadas; de la misma forma, encontró que la correlación entre la variable comunicación interna es positiva débil con la dimensión satisfacción con el trabajo, positiva moderada con la dimensión ambiente físico y positiva débil con la dimensión oportunidad de desarrollo. Todo ello, lo llevó a concluir que la comunicación interna y la satisfacción laboral poseen una relación altamente significativa en la población estudiada, además, aseguró que un mejoramiento en el proceso comunicacional interno de la institución traería como consecuente mejores niveles de satisfacción laboral y, por lo tanto, un mejoramiento de la

gestión en la organización. En suma, este estudio previo aporta a la presente investigación, ya que, la variable gestión organizacional fue estudiada desde tres dimensiones: desarrollo humano, condiciones laborales y productividad, cuyas características fueron trabajadas por el antes mencionado autor como ambiente físico y oportunidades de desarrollo.

Asimismo, Nuñez y Rubianes (2018) desarrollaron una investigación para describir la relación entre comunicación interpersonal y la gestión organizacional en colaboradores de una entidad productora de conservas, cuyo propósito fue describir la relación entre ambas variables en un contexto de constante crecimiento. Los autores se alinearon a una metodología con enfoque cuantitativo, de tipo aplicada, con diseño correlacional - transversal, método hipotético deductivo. Sus resultados demostraron que existió una relación significativa entre ambas variables, lo cual, los llevó a concluir que la comunicación interpersonal tuvo gran importancia en los procesos de gestión organizacional, sobre todo para que los trabajadores de la institución tengan mayor intervención en aspectos relevantes de la empresa, de manera se sientan bien en el entorno laboral y motivados para alcanzar las metas y objetivos de la organización. En consecuencia, la investigación de Nuñez y Rubianes otorgó un aporte interesante al presente estudio, al afirmar que la actividad comunicacional es imprescindible para el mejoramiento de los índices de clima laboral, satisfacción y productividad, factores que traen un crecimiento económico y posicionamiento social de la empresa.

De otro lado, en el ámbito local figuró Vidal (2022) quien investigó sobre la influencia que ejerció la comunicación interna en el desempeño laboral del personal del municipio distrital de La Esperanza, siendo su objetivo principal conocer la forma en la que influyó el proceso comunicacional de los servidores públicos en el ejercicio de sus funciones. Para ello, usó una metodología de tipo básica y diseño transeccional, correlacional causal, empleando como instrumento: el cuestionario. En sus resultados, el tesista halló que existió una estrecha relación entre ambas variables, por lo tanto, concluyó que para asegurar el trabajo eficiente de los trabajadores que lleve a lograr sus objetivos, fue necesario incrementar los niveles de comunicación al interior de la organización. Todo ello, proporcionó al presente estudio un punto de apoyo para

correlacionar a la actividad de las relaciones públicas y la dimensión productividad, que es entendida como el consecuente del buen desempeño laboral dentro de la organización.

Además, se estableció la teoría de la variable relaciones públicas sobre la que se apoyó esta investigación. En tal sentido, fue necesario recurrir a Valdez (2015) quien desarrolló un modelo teórico a través del cual planteó que el ejercicio de las relaciones públicas se dio en entidades privadas y estatales del país con la práctica de tres funciones: relacional, comunicacional y sinérgica, para lo cual, el autor se basó en fundamentos de la escuela europea, norteamericana y latinoamericana, que a lo largo de los años permitieron la evolución y vigencia de la disciplina. Es así que, la función relacional planteada por el autor estuvo fundamentada en postulados de la escuela de europea de las relaciones públicas, que otorgó a la profesión un enfoque social y antropológico. Según Xifra (2006) la doctrina europea se caracterizó por observar la naturaleza de las relaciones del ser humano desde sus distintas posiciones: padre, alumno, trabajador, funcionario, maestro, etc. que lo diferencian como un ser único, y desde la calidad de las relaciones que establece con los demás, como: confianza, afecto, orientación, etc. El principal aporte de la escuela europea fue considerar la importancia de satisfacer la dignidad de la persona, es decir, que sea tratado con los mismos derechos y deberes que los demás. El desarrollo de la función relacional también tuvo, para el autor, una influencia de Childers y Grunig (1999), quienes establecieron componentes para la medición de las relaciones: control mutuo, confianza, satisfacción y compromiso; todo ello, le permitió afirmar que la relación humana es el aspecto principal en la función relacional y que consiste en gestionar el relacionamiento a fin de generar confianza entre las organizaciones y sus diversos públicos.

Asimismo, la teoría de Valdez (2015) también descansó sobre el principio filosófico descrito por Noguero (2007), "hacer las cosas bien y hacerlas saber", una conceptualización dual de las relaciones públicas que resume la función relacional y la función comunicacional como acciones inseparables del quehacer profesional. De igual modo, los cuatro modelos determinados por Grunig y Hunt (1984) sentaron las bases para el establecimiento de la función comunicacional, que según Valdez (2015) abarcó la emisión y recepción de mensajes, así como,

los roles que contribuyeron a lograr un entendimiento entre la empresa y sus públicos. Por último, la teoría de la excelencia de Grunig (2006), también aportó a la diferenciación de la función sinérgica, que incluyó el rol estratégico y rol gerencial, asumidos por los especialistas en relaciones públicas dentro de la organización.

De la misma manera, a continuación se detallaron aspectos importantes sobre las tres funciones de la teoría de las funciones de las relaciones públicas. En primer lugar, la función relacional se tradujo como una serie de medidas adoptadas por la institución hacia sus públicos para asegurar una interacción humana racional, un ejercicio pacífico de la autoridad y la gestión correcta de temas controversiales (Valdez, 2015). Botan y Taylor (2004) hablaron acerca de la función relacional como el paradigma co-creacional, afirmando que la relación más importante es la que nace entre los públicos y organización, e incluso, esta posee un valor más alto que el logro de metas organizativas. Los investigadores ubicaron a los públicos como principales intervinientes en el planteamiento de objetivos empresariales, no solo como un medio para determinados fines. Asimismo, Burgon (2019) aseguró que las relaciones públicas contribuyen a alcanzar los objetivos organizacionales y son un soporte para la estrategia empresarial gracias al establecimiento de las buenas relaciones con los diversos públicos, las mismas que deben caracterizarse principalmente por ser duraderas.

Como primer aspecto de la función relacional está la “relación humana”, que se basó en el establecimiento de lazos de confianza entre la organización y sus públicos. Los teóricos Childers y Grunig (1999) establecieron la importancia de medir la relación humana como resultado de una ardua labor de las Relaciones Públicas a largo plazo, lo cual, es mucho más relevante que conocer los efectos de ciertos eventos o actividades en particular; asimismo, detallaron tres requisitos para la existencia de confianza en la organización: que la institución sea percibida como justa ante sus públicos, que estos estén convencidos de que la organización cumplirá con sus promesas y que sepan que está en la capacidad de poner en marcha lo que dijo. Los estudiosos, aseguraron que la construcción de buenas relaciones permiten evitar problemas financieros y sociales a las empresas; cuando las relaciones públicas contribuyen con la organización en la institución de relaciones con grupos clave, le permiten

aprovechar bien sus recursos monetarios y reducir los gastos en litigios, regulaciones, legislación, campañas de presión, boicots o pérdida de ingresos que resultan de malas relaciones (págs. 14, 17).

El segundo aspecto de la función relacional fue la “relación de poder” que, de acuerdo con Álvarez (2019) se da al interior de las organizaciones según la estructura formal establecida mediante normas legales, además, es asumida voluntariamente por los miembros de la organización.

Al respecto, Valdez (2015) estableció tres sub indicadores para medir el funcionamiento de las relaciones de poder: en primer lugar, la investigación, a través de la cual la organización identifica o reconoce a los grupos que ejercen influencia sobre ella; en segundo lugar, la planificación, que es la etapa en la que se establecen diversas acciones para atender las necesidades de los grupos de poder y, tercero, el asesoramiento, referido a la intervención del profesional de las relaciones públicas en temas abordados por la institución y sus grupos de poder. A este proceso, el autor le denominó “gobierno corporativo”, que se da cuando el equipo de ejecutivos diseña un plan con estrategias de comunicación organizacional para reconocer a los grupos que ejercen poder e identificar inconvenientes que surgen en su interacción diaria.

El tercer y último aspecto de la función relacional fue la “administración de la controversia pública”, según Valdez (2015). El autor señaló que a través de este aspecto se trabaja en la búsqueda y determinación de problemas nacientes de un intercambio de ideas, fomentando el debate y sugiriendo soluciones; además, se tiene como fundamento la interacción entre personas o grupos sociales que exponen sus perspectivas y preocupaciones (p.15). Es decir, se investigan permanentemente las ideas y actitudes de los públicos, a fin de identificar y solucionar problemas, lo cual, conlleva a prevenir crisis en la organización; la recreación del escenario, intermediación, así como, la prevención del conflicto y la crisis, son las tres dimensiones que propone el estudioso para medir este aspecto. Para Solórzano (2013) la controversia promueve el pensamiento crítico y evita el estancamiento intelectual, suele considerarse como impulsora del progreso social y un aspecto necesario en la investigación de fenómenos complejos; el gestor de relaciones se enfrenta a un

panorama de interacción contenciosa entre los distintos públicos de la organización con el fin de cumplir el rol de intermediario que tiene la misión de prevenir futuros conflictos y crisis. El autor argumentó que a través de la administración de la controversia pública la organización adquiere conocimientos respecto a puntos de vista, conductas y reacciones de sus públicos, de ello, la organización puede disponer soluciones eficaces que eviten llegar a conflictos.

La segunda función de las relaciones públicas según la teoría de Valdez (2015) fue la comunicacional, que dentro de las organizaciones es determinada por Borja et al. (2022) como un proceso en el que intervienen las conductas éticas de sus integrantes, lo cual, va más allá del simple cumplimiento de responsabilidades o procedimientos normativos, para ello, se requiere de habilidades que permitan a los individuos adaptarse dentro del ambiente en el que se desenvuelven y más aún, realizar un intercambio de mensajes y respuestas racionales y coherentes entre los diferentes niveles de la organización en función del cumplimiento de los objetivos y el aporte del valor necesario en el proceso gerencial.

Ahora bien, Valdez (2015) argumentó sobre los factores claves del proceso comunicacional dentro de las entidades, que fueron: el mensaje unidireccional sobredimensionado, mensaje unidireccional racional, rol bidireccional sobredimensionado, rol bidireccional racional, medios tradicionales y medios online. En esa misma línea se describió cada factor, empezando por los cuatro primeros, que fueron características planteadas en los cuatro modelos de las relaciones públicas establecidos por Grunig y Hunt (1984), quienes expresaron que el mensaje unidireccional sobredimensionado correspondió al modelo agente de prensa, en el cual, no toda la información que se presenta es realidad sino que se intenta exaltar la imagen del gerente o director de la organización y poner énfasis en las acciones de la institución para obtener gran cobertura de los medios de comunicación con fines propagandísticos; de acuerdo con Norén (2019) la propaganda posee rasgos de amplificación de los hechos y de invención o transformación de la realidad. De otro lado, el mensaje comunicacional unidireccional racional pertenece al modelo información pública, en el que prima el tratamiento de la información de manera objetiva; en tal sentido, Jahng et al. (2020) argumenta que el relacionista público posee la

responsabilidad ética de salvaguardar la veracidad de la información publicada en los medios de comunicación o cualquier plataforma pública.

En cuanto al rol bidireccional sobredimensionado, Grunig y Hunt (1984) manifestaron que recae sobre el modelo asimétrico bidireccional, donde se emplean técnicas de persuasión para hacer que el público acate la posición de la empresa y esta obtenga los beneficios que necesita; en relación a ello, Barquero (2020) mencionó que en la práctica de las relaciones públicas intervienen estrategias psicológicas y sociológicas para conocer las conductas y reacciones de los públicos, de esa manera se plantean acciones de persuasión y control del comportamiento para que la organización llegue a sus fines. Por su parte, Ihlen y Heath (2019) expresaron que en un trato que equilibra la balanza hacia la organización se hacen uso de argumentos que imposibilitan al público cuestionar las razones por las que este no debería aceptar ciertas propuestas o afirmaciones. En contraposición, estuvo el rol bidireccional racional en el que prima la comprensión mutua entre la organización y sus públicos, buscando beneficios equitativos para ambos; al respecto, Xifra (2011) argumentó que se ejecuta un esfuerzo continuo para llegar a acuerdos mutuos con todos los públicos que mantienen relación con la institución.

Los dos últimos factores que intervinieron en la función comunicacional fueron los medios tradicionales y medios online, que según Regatto (2015) son canales que transmiten conocimientos o pensamientos con el fin de generar un beneficio para el cliente, el autor los denomina como convencionales o alternativos. Asimismo, para Charry (2018) los medios tradicionales aseguran el involucramiento de los grupos de interés al sistema organizacional. Los medios tradicionales vienen a ser la radio, televisión o diario, entre los medios online están las plataformas digitales, los mismos que otorgan un soporte a la comunicación dentro de la organización, que son las redes sociales: Facebook, Instagram, YouTube, entre otros (Herrera et al., 2022). De acuerdo con Men et al. (2020) el uso de los medios digitales propician que los trabajadores reciban y difundan los mensajes de la organización, poniendo en práctica su rol de representantes de la entidad; asimismo, Oh y Ki (2019) coincidieron con esta última afirmación y acotaron que las redes sociales, principalmente el Facebook,

otorgan practicidad a los empleados al momento de compartir contenido relacionado a su institución.

La tercera y última función de las relaciones públicas, siguiendo el planteamiento de Valdez (2015), fue la función sinérgica donde se apreció el rol estratégico y rol gerencial. De acuerdo con Grunig (2009) en el rol estratégico el profesional de las relaciones públicas ocupa un lugar importante en el cuerpo directivo de la organización para hacer escuchar la voz de los diversos públicos, además, ejerce influencia sobre las decisiones organizacionales. Al respecto, Page y Parnell (2019) aducen que el rol de las relaciones públicas debe ser principalmente estratégico en lugar de táctico, dado que, a través de ellas se busca otorgar atención a los intereses de todas las partes intervinientes en una organización, haciendo uso efectivo de la comunicación y el diálogo en el contexto de una relación previamente establecida; además, se constituye en un proceso desempeñado en el tiempo, no en un hecho aislado. Los autores también argumentan que el relacionista público que ocupa una posición estratégica en las empresas se convierte en un recurso clave para el éxito de su quehacer diario.

Por otro lado, Tam et al. (2022) enfatizó en la gran necesidad de ejercer la labor de las relaciones públicas contribuyendo a la experiencia organizacional, y argumentó que los profesionales de la especialidad deben tener acceso al equipo de ejecutivos de las organizaciones. Por su parte, Ospina y Alvarado (2020) argumentaron que la gestión de toda empresa exige ejecutivos y gestores con vasta capacidad y habilidades para hacer conocer a los ejecutivos sobre las necesidades de los diversos públicos de la entidad, principalmente del público interno, pues este es el motor que genera productividad y que lleva a la organización al logro de sus objetivos.

El rol estratégico se complementa con el rol gerencial, pues en él se visualiza que la oficina de relaciones públicas está liderada por un especialista del área, que en el ejercicio de sus funciones procede de manera de manera excelente, siendo un nexo entre la organización y sus públicos. En relación a ello, Myers (2021) explicó que a través de la historia de esta disciplina la responsabilidad gerencial está fundamentada en que el profesional de las

relaciones públicas es un ejecutivo que dirige de manera especializada el departamento y sus opiniones son tomadas en serio por los funcionarios de la institución.

Por otra parte, se investigó sobre la variable gestión organizacional, la misma que se desarrolló sobre la teoría de Tamayo (2014), quien propuso un modelo de gestión dentro de las entidades fundamentado en el logro de los objetivos. En su postulado, el autor argumentó que, para alcanzar sus metas, cualquier tipo de empresa, ya sea comercial, industrial o de servicios, debe tener en cuenta el reforzamiento y mejoramiento de la competitividad de su personal, bajo acciones de coordinación y adecuada administración de los recursos; estableciendo tres aspectos importantes a considerar en ese proceso: el desarrollo humano, entendido desde la perspectiva social, contextual, física, emocional e intelectual; las condiciones laborales, donde se analizan las adecuadas estructuras de las áreas, puestos, evolución de las experiencias y trabajo en equipo; por último, la productividad, que involucra una mirada a los costos de producción, así como, a la optimización de recursos y procesos dentro de la entidad. Del mismo modo, el autor explica que el factor humano es esencial para diferenciar a una organización de las demás y llevarla a la cima o propiciar su caída.

La teoría de Tamayo (2014) fue apoyada por Ropa y Alama (2022), quienes aseguran que para una eficiente gestión organizacional se ponen en marcha acciones, previamente coordinadas con los colaboradores de la entidad u organización, para alcanzar las metas planteadas; en este proceso se visualiza una clara realización de cada sujeto interviniente en la dinámica organizacional. Para ambos estudiosos, en toda empresa la gestión abarca el accionar hacia el bienestar humano, el mismo que evoluciona y se modifica permanentemente de acuerdo al comportamiento del entorno, todo ello, es atendido cuidadosamente debido a su influencia en el éxito o fracaso de las organizaciones. Por su parte, Molina et al. (2021) postula que la gestión organizativa lidera el proceso de distribución, control y uso adecuado de recursos materiales, físicos o financieros de las instituciones, monitoreando correctamente que su desarrollo permita lograr los objetivos hacia los que camina la empresa. Asimismo, Martínez y El Kadi (2019) agregan que el desempeño de una buena gestión del grupo

organizacional propicia la interiorización de valores que resultan en el cumplimiento efectivo de las funciones y compromisos asumidos por los integrantes de la institución, lo cual, redundando en los resultados a los que se proyecta la entidad y que normalmente están orientados al público externo.

Lo antes expuesto, reforzó la teoría de Tamayo (2014) pues coincidieron en considerar al público interno, colaboradores o trabajadores como actores principales de la dinámica diaria generada por las organizaciones para alcanzar sus metas. Por lo tanto, se procedió a indagar sobre el desarrollo humano, que fue el primer aspecto interviniente en el proceso de gestión establecido por el mencionado autor y que fue abordado desde un ángulo social, contextual, físico, emocional e intelectual.

Para empezar, se citó a Rubio y García (2019) quienes resaltaron la importancia del desarrollo humano en los colaboradores de toda empresa, pues esto otorga el valor necesario para su desempeño, cuidándolos del agotamiento físico y psicológico, que a mediano o largo plazo pueden traer consecuencias negativas; los investigadores refirieron que el desarrollo humano implica la correcta administración de los recursos de la entidad considerando primordialmente sus necesidades internas. De otro lado, Reyes y Rodríguez (2019) sostuvieron que gracias a dicha idea, el trabajador ocupa un lugar principal y la entidad debe contribuir a su bienestar para que este pueda gozar de una vida plena; además, en este contexto la persona incorpora a su existencia nuevos conocimientos, reglas, valores y otras conductas que le sirven para desenvolverse dentro y fuera de su ámbito laboral.

Por consiguiente, el desarrollo humano debe asumirse, en primer lugar, desde el punto de vista social; en ese sentido, Men y Yue (2019) argumentaron que cuando los colaboradores se desempeñan en un ambiente positivo y motivador, se refuerza el sentido de identificación con sus compañeros y con la institución. Del mismo modo, Lopera y Echeverri (2018) revelaron que las instituciones, aparte del desempeño laboral, propician un ambiente para fortalecer las capacidades y habilidades de los empleados, que les permitan desenvolverse en cualquier ámbito de su vida, así como, asegurar una sana convivencia dentro y fuera de la organización; asumiendo que no solo son

trabajadores sino seres humanos sociales por naturaleza, agrupados para buscar un beneficio en común. En este punto se destacó el fortalecimiento de las buenas relaciones con el entorno gracias al reforzamiento de las habilidades personales y los conocimientos profesionales.

Mientras tanto, el desarrollo contextual según Barreto et al. (2019) significa asegurar un ambiente propicio para el desenvolvimiento de los trabajadores, que les permita sentirse cómodos y motivados para su desempeño, en la búsqueda de mejoras sociales y económicas. Y, por otro lado, en cuanto al desarrollo físico corporal, la Organización Mundial de la Salud (2022) advierte que toda actividad que involucra la movilidad del cuerpo es beneficiosa, pues produce una mejora en la salud corporal y mental, previniendo o controlando enfermedades; por tal motivo, es importante las entidades gestionen tiempos para el desarrollo de las habilidades motrices, así como, destrezas mentales, que a lo largo del tiempo ayudarán a optimizar las tareas que desarrollan los trabajadores.

En ese mismo sentido, se investigó sobre el desarrollo emocional que para López et al. (2018) ejerce gran influencia en la conducta de los colaboradores, en su interacción y en el cumplimiento diario de sus funciones. De la misma manera, para Leal (2023) lograr un adecuado control de los pensamientos e impulsos (adaptación al cambio, control del genio, empatía) significa que las personas están trabajando en su desarrollo emocional; lo cual, es beneficioso para el sujeto y su entorno. A su vez, el desarrollo cognitivo, de acuerdo con Heredia y Narvárez (2021) se constituye en una piedra angular para preparar a la persona para afrontar la vida profesional, teniendo en cuenta tres fases interrelacionadas: la formación profesional, el desarrollo profesional y la capacitación; para ello, la organización debe promover en sus empleados el perfeccionamiento de sus capacidades y conocimientos profesionales, u otorgar las facilidades para que estos busquen mejoras en este aspecto. Otro aporte importante respecto al desarrollo cognitivo lo realizó Fernández (2019), quien afirmó que las empresas que se preocuparon y trabajaron en esta característica garantizaron su estabilidad financiera y posicionamiento competitivo dentro de la sociedad.

Ahora, se continuó con la segunda dimensión según la teoría de Tamayo (2014) que fueron las condiciones laborales y que englobaron el diseño de áreas, diseño de puestos, evolución de experiencias y trabajo en equipo, las mismas que se detallaron párrafos abajo para su entendimiento.

Así, respecto al diseño de áreas Gomero y Francia (2018) enfatizaron que crear ambientes seguros y saludables en el trabajo es un tema crucial para la gestión organizativa, además, que estos deben propiciar la participación y colaboración de todos los integrantes de la institución. Del mismo modo, el diseño de los puestos estuvo estrechamente relacionado, pues Pacheco et al. (2021) afirmó que los empleados deben desempeñarse bajo condiciones favorables, en ambientes adecuados que gocen de luz, ventilación, tranquilidad y que tengan comodidades, pues todo ello influirá en su satisfacción y productividad, disminuyendo el riesgo de presentarse problemas que afecten la integridad psicológica, física y social del trabajador; en tal sentido, existen normas y reglamentos que regulan la construcción y acondicionamiento de las áreas a fin de salvaguardar la integridad del personal. De igual forma, se indagó sobre la evolución de experiencias, términos conceptualizados por Tamayo como una observación detallada al uso de las herramientas para el trabajo, así como, su adecuada condición para facilitar la realización de las labores. Finalmente, en el trabajo en equipo para Montoya y Boyero (2016) se lucha por una meta en común, que es alcanzada gracias a que los miembros del grupo se complementan unos con otros y comparten responsabilidades, poniendo en práctica habilidades profesionales y personales, como la confianza y el respeto; a la vez, facilita la asignación de tareas, permitiendo desarrollar en los individuos autonomía y autoridad para desenvolverse en el proceso productivo; asimismo, desde la posición de Ruíz y Sánchez (2021) a través del trabajo en equipo se desarrollan cualidades como cohesión, liderazgo compartido e interdependencia; y, por último, según Willis (2019) el liderazgo compartido permite a los miembros del equipo de trabajo empoderarse y, a la vez, ceder el poder a los demás, todo ello ayuda a reforzar las relaciones.

En tercer lugar, se describió la dimensión productividad, que fue señalada por Heredia y Narváez (2021) como la resultante de poseer trabajadores motivados dentro de la institución. En esta dimensión, Tamayo (2014) abordó

tres temas: costos, optimización de recursos y optimización de procesos. Los costos, para el autor, significaron el proceso de determinación de recursos financieros indispensables para realizar una actividad, acción, producto o servicio; además, se analizan los beneficios a obtener a través de dicho proyecto. Respecto a optimizar los recursos, el teórico argumentó que se refiere al uso eficiente de la maquinaria y a la reutilización de materiales desechados en el proceso de producción. Finalizando, se refirió a la optimización de procesos, como el rendimiento de cada trabajador, la efectividad de los colaboradores y logro de metas en actividades o eventos promovidos por la organización.

Para culminar con las bases teóricas se revisó el reglamento que aprobó el estatuto del Colegio Profesional de Relacionistas Públicos del Perú (2004) y que regula el ejercicio profesional de esta disciplina hasta la fecha. De acuerdo con este importante documento las relaciones públicas son la ciencia que busca contribuir al establecimiento de relaciones equitativas y armónicas entre las organizaciones y sus públicos; teniendo como medio más importante a la comunicación; asimismo, su campo de acción compete a las ciencias de la comunicación.

Del mismo modo, el estatuto enumera las competencias y responsabilidades del profesional de las relaciones públicas, indicando que tiene el deber de indagar, determinar y analizar la relación que surge entre las organizaciones y sus públicos; además, les corresponde evaluar, opinar y asesorar sobre estrategias de comunicación organizacional.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

De acuerdo con la clasificación de CONCYTEC (2020), la presente investigación fue de tipo Básica, pues estuvo orientada a ampliar el conocimiento, buscando entender las peculiaridades de determinada realidad, fenómeno, suceso o interrelación. En este caso, se buscó reflexionar sobre la manera en que se relacionaron las relaciones públicas y la gestión organizacional en la unidad ejecutora de un programa de infraestructura agraria de La Libertad; y, luego de obtenidos los resultados se realizó el análisis estadístico para un entendimiento de la realidad, lo cual, llevó a establecer recomendaciones que representaron un apoyo para el proceso de ejecución del programa, pues estuvieron basadas en saberes profundos del entorno.

De otro lado, se identificó el nivel o alcance del estudio que fue correlacional, pues su fin fue determinar el vínculo o nivel de asociación entre las variables o categorías en cierta muestra o entorno específico (Hernández y Mendoza, 2018, p.109). Este nivel de investigación permitió entender si la primera variable, relaciones públicas, se relacionó de manera significativa con la variable gestión organizacional, en la unidad ejecutora de un programa de infraestructura agraria de La Libertad. No se trató de determinar la influencia de una sobre la otra, pues, como expresa Arias y Covinos (2021), este nivel de investigación no determina causas y consecuencias; es decir, si intercambia el orden de las variables, los resultados no varían.

Asimismo, se estableció el enfoque cuantitativo para este estudio; ya que, según Hernández y Mendoza (2018) sus resultados permitieron realizar mediciones de las variables en un determinado contexto de manera objetiva y para procesar los datos se utilizaron métodos de

estadística. Alinear la investigación a este enfoque permitió comprobar las hipótesis y llegar a los resultados a través del uso de la estadística inferencial.

3.1.2. Diseño de investigación

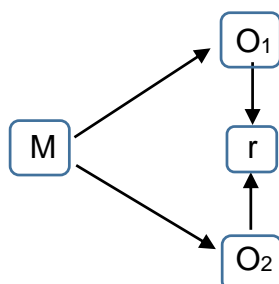
El diseño fue no experimental: transversal, correlacional descriptivo. Citando a Navarro y Pascual (2020) en los estudios no experimentales no se realizan alteraciones de las variables que se estudian en la situación problemática, es decir, estas no son intervenidas sino solo observadas; tal como sucedió en este caso, en el que solo se trató de medir las variables en su estado natural para analizar si están relacionadas, mas no se realizó manipulación ni intervención a ninguna de ellas.

Consecuentemente, se identificó el diseño transversal debido a que las variables del estudio se ubicaron en un punto determinado del tiempo para su estudio. Al respecto, Cvetkovic-Vega et al. (2021) aludió que a diferencia de las investigaciones longitudinales, que abarcan un periodo de tiempo, ya sea corto o largo, el estudio transversal es aquel que se ejecutó en un momento único; así mismo, sirvió para evaluar de manera preliminar la relación entre las variables haciendo uso de un enfoque más analítico y con pocos recursos. En la presente investigación se realizó el estudio a las variables en un solo momento.

De igual modo, se utilizó el diseño correlacional, pues, como mencionó Arias y Covinos (2021), se buscó determinar cómo se comporta una variable de acuerdo a la variable correlacionada, para ello se buscó el nivel de significancia de la relación entre ambas variables a través del coeficiente de correlación; dicho en otras palabras, se buscó explicar la medida en que el comportamiento de una de las variables se correlaciona con el de la otra variable y viceversa.

En este caso se determinó la relación entre las variables “relaciones públicas” y “gestión organizacional”, bajo el siguiente diseño:

Esquema del diseño:



Donde:

- M : Muestra
- O₁ : Variable Relaciones Públicas
- O₂ : Variable Comunicación Organizacional
- R : Relación entre variables de estudio

3.2. Variables y operacionalización

En este punto se definió de manera conceptual y operacional las variables, que de acuerdo al diseño de investigación se denominaron variables asociadas o de interdependencia (Rodríguez et al., 2021), es decir, que solo fueron observadas para determinar la correlación existente entre ellas.

Para la variable Relaciones Públicas se determinó lo siguiente:

- **Definición conceptual:**

Desde la posición de Arroyo (2022) en la definición conceptual se recurrió a términos adecuados que representen semánticamente las particularidades de las variables. Por ello, se consideró la definición de las relaciones públicas como la disciplina en la que "existen tres funciones que pueden ser aplicadas en organizaciones tanto públicas como privadas en el país: la relacional, la comunicacional y la sinérgica, dándose un especial énfasis y autonomía a la primera

función, que se traduce en la gestión de la relación humana que le da legitimidad a la acción comunicacional de las organizaciones" (Valdez, 2015).

- **Definición operacional:**

De acuerdo con Espinoza (2018) en la operacionalización se definió a las variables en sus características visibles y estimables, teniendo en cuenta de los aspectos más generales a los particulares.

En ese sentido, respecto a las relaciones públicas se definieron tres funciones: relacional, comunicacional y sinérgica, estas fueron tomadas como dimensiones, con once indicadores en total, que permitieron plantear el cuestionario de preguntas, con la escala ordinal, de tipo Likert, con puntajes del 1 al 5.

- **Indicadores**

Teniendo en cuenta a Espinoza (2019), los indicadores vienen a ser las manifestaciones cuantificables que permitieron medir cada dimensión considerada dentro de las variables, en otras palabras, se descompuso a las dimensiones teniendo en cuenta los aportes de los autores consultados y desarrollados en el marco teórico.

Dicho lo anterior, se consideraron los indicadores para cada dimensión; en el caso de la "función relacional", los indicadores fueron relación humana, relación de poder y administración de controversia pública. Para la "función comunicacional" fueron mensaje unidireccional sobredimensionado, mensaje unidireccional racional, rol bidireccional sobredimensionado, rol bidireccional racional, medios tradicionales y medios online. Y por último, los indicadores seleccionados para la "función sinérgica", fueron rol estratégico y rol gerencial de las relaciones públicas.

- **Escala de medición:**

Para la medición de las variables Hernández y Mendoza (2018) plantearon la existencia de la escala ordinal, en la que cada categoría tuvo un orden jerárquico que va de mayor a menor (p.368). Por tal motivo, y de acuerdo a la teoría de Valdez (2015), se establecieron las categorías: alto (de 97 a 120), moderado (de 73 a 96), bajo (de 49 a 72) y muy bajo (de 24 a 48).

Para la variable Gestión Organizacional se determinó lo siguiente:

- **Definición conceptual:**

La gestión organizacional, según el modelo basado en el logro de objetivos, "debe tener en cuenta las visiones de mejora competitiva a partir de la gestión del talento humano, para lo cual, se considera el análisis del desarrollo humano, de las condiciones laborales, y de la productividad, como un proceso relevante para desarrollar organizaciones competitivas" (Tamayo et al, 2014).

- **Definición operacional:**

Para la gestión organizacional se determinaron tres dimensiones: desarrollo humano, condiciones laborales y productividad, las mismas que fueron divididas en doce indicadores en total y que permitieron plantear el cuestionario de preguntas, cuya escala de medición fue ordinal, de tipo Likert, con puntajes del 1 al 5.

- **Indicadores**

A cada dimensión le correspondieron indicadores, por ejemplo, para la dimensión desarrollo humano los indicadores fueron: social, contextual, físico, emocional y cognitivo. En el caso de la dimensión condiciones laborales, se establecieron los indicadores diseño de áreas, diseño de puestos experiencias y productividad de equipo. Y en la dimensión productividad fueron: costos, optimización de recursos y optimización de procesos.

- **Escala de medición:**

Para medir la variable se recurrió a la afirmación de Hernández y Mendoza (2018) quienes indicaron que la escala ordinal posee categorías con un orden jerárquico, de mayor a menor. Asimismo, de acuerdo con Núñez y Rubianes (2018) se estableció la escala de medición con las categorías: alta (96 - 130), media (61 - 95) y baja (26 - 60).

La tabla de operacionalización de variables se presentó en el Anexo 01.

3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis

3.3.1. Población

Desde la posición de Mucha et al. (2021), la población se definió a partir del tipo y enfoque del estudio, asimismo, cumplió con ciertas características establecidas con anterioridad para su selección, teniendo en cuenta criterios de fijación y discriminación.

Por lo cual, para este estudio se estableció la población conformada por los servidores públicos de las áreas que ejecutan el programa de infraestructura agraria de la Gerencia Regional de Agricultura, siendo 52 colaboradores, seleccionados de acuerdo a los criterios de inclusión y exclusión. Cabe mencionar que por ser una cifra reducida y accesible, para efectos de la presente investigación se trabajó con toda la población.

- **Criterios de inclusión:**

La población estuvo conformada por individuos que presentaron las siguientes características:

- Servidores públicos de la unidad ejecutora de un Programa de Infraestructura Agraria.
- Personal administrativo y operativo de las oficinas que tuvieron participación en la ejecución del programa de infraestructura agraria.

- Servidores contratados bajo los regímenes laborales 276, 2057 y locación de servicios.
 - Colaboradores que sostuvieron un contrato vigente con antigüedad de 3 meses.
 - Servidores que se desempeñaron bajo la modalidad de trabajo presencial.
 - Trabajadores de la sede ubicada en Trujillo, región La Libertad.
- **Criterios de exclusión**

A continuación se detallaron las características de aquellos que no pudieron formar parte de la población.

- Servidores públicos que laboraron en agencias agrarias y no pertenecieron a la sede Trujillo.
- Colaboradores de oficinas que no tuvieron intervención en la ejecución del programa de infraestructura agraria.
- Trabajadores que tuvieron menos de 3 meses de antigüedad en la institución.
- Servidores que se desempeñaron bajo la modalidad de trabajo remoto.
- Trabajadores que no desearon participar en el estudio.

3.3.2 Unidad de análisis

Según Hernández y Mendoza (2018) la unidad de análisis fueron los sujetos u objetos en quienes se centró la investigación, en este caso, estuvo representada por el servidor público de la unidad ejecutora de un programa de infraestructura agraria, en La Libertad, 2023.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

De acuerdo con Hernández y Ávila (2020) las técnicas para recolectar datos hicieron alusión a las instrucciones específicas que sigue el investigador para recabar la información necesaria para el estudio y estuvo condicionada por el diseño metodológico establecido. En tal sentido, para la presente investigación se utilizó la encuesta, que según Arias y Covinos

(2021) fue una técnica normalmente usada en las investigaciones de ciencias sociales que conllevó a la medición numérica de las características de las variables de estudio.

El instrumento utilizado en este estudio fue el cuestionario, sobre el cual, Arias y Covinos (2021) expresaron que es una herramienta orientada a recolectar información referente a las características, opiniones o percepciones de la población o muestra seleccionada; así mismo, aseguraron que las preguntas del cuestionario deben ser establecidas sistemáticamente para ser respondidas por los participantes de manera consecutiva, es decir, siguiendo un orden lógico.

Por lo tanto, en esta investigación se utilizaron dos cuestionarios, conformados por una serie de preguntas elaboradas en base a los constructos teóricos vistos en el capítulo II y validados por especialistas en el tema de comunicaciones, relaciones públicas y gestión organizacional. El primer cuestionario para medir las relaciones públicas constó de 24 preguntas; distribuidas entre las tres dimensiones que forman parte de dicha variable. Para la dimensión función relacional se plantearon 9 preguntas, para la dimensión función comunicacional fueron 11 interrogantes y para la función sinérgica se establecieron 4 preguntas.

Mientras tanto, el segundo cuestionario fue para medir la gestión organizacional y estuvo conformado por 26 Items, con preguntas distribuidas en sus tres dimensiones. Para la dimensión desarrollo humano se construyeron 10 interrogantes, para la dimensión condiciones laborales 9 y, por último, para la dimensión productividad se establecieron 7 Items. En los Anexos 02 y 03 se presentaron los cuestionarios con sus respectivas fichas técnicas.

De acuerdo con Juárez y Tobón (2018) los resultados pueden considerarse como válidos si el instrumento utilizado guarda un correcto nivel de precisión y transparencia. Por lo cual, se consideraron aspectos fundamentales para la validez del instrumento por juicio de expertos, siendo el primero la determinación del grado de conocimiento de los expertos en

el área o constructo y, segundo, el número necesario de ellos para efectuar la evaluación del instrumento.

De esa forma, para dar validez al contenido del instrumento utilizado en el presente estudio se elaboró el protocolo denominado “Documentos para validar los instrumentos de medición a través de juicio de expertos”; a través del que los tres especialistas consultados certificaron que cada uno de los cuestionarios tuvo un “alto nivel” para su aplicación (Ver en Anexo 04 la validez de los instrumentos).

Los especialistas fueron profesionales en temas relacionados a ambas variables con amplia trayectoria en el área:

Experto 1: Mtro. José David Bardales Ruíz, Licenciado en Ciencias de la Comunicación y Maestro en Ciencias Sociales: Mención en Gerencia Social y Relaciones Comunitarias.

Experto 2: Dra. Gloria María Cajacuri Palacios, Licenciada en Ciencias de la Comunicación, Maestra en Relaciones Públicas e Imagen Corporativa y Doctora en Gestión Pública.

Experto 3: Mtra. Ana Liseth Negreros Juárez, Maestra en Relaciones Públicas e Imagen Corporativa.

Para determinar la confiabilidad del instrumento se aplicó una prueba piloto a 16 trabajadores de la institución en estudio, que representaron el 30% de toda la población.

Luego de ello, se procesaron los datos obtenidos y se sometieron a la evaluación por el método de Alfa de Cronbach, haciendo uso del programa estadístico SPSS. Según Navarro (2022) este método ayudó a calcular la fiabilidad de las respuestas a los ítems planteados en el instrumento, mostrando su nivel de consistencia frente a la característica medida.

En primer lugar, el cuestionario de Relaciones Públicas arrojó un coeficiente de alfa de ,931, que de acuerdo con George y Mallery (2003) citados en Navarro (2022) se clasificó como un resultado excelente, pues es mayor a 0,90.

En esa misma lógica, se observó el cuestionario sobre Gestión Organizacional, el mismo que obtuvo un coeficiente de alfa de ,929, por lo cual, también pudo ser calificado como excelente.

Así mismo, las evidencias de este procedimiento se presentaron en el Anexo 05.

3.5. Procedimientos

Para iniciar con el desarrollo de esta investigación se buscaron datos que permitieron conocer cuál es la realidad de las variables de estudio a nivel internacional, nacional y local. Luego de ello, se establecieron las bases teóricas que sirvieron como apoyo para el estudio; en seguida, se elaboró la metodología, teniendo en cuenta el tipo, nivel y diseño de investigación; en este punto también se procedió a la selección de la población y muestra, así como, la elaboración del instrumento de recolección de datos, el mismo que fue validado por 3 expertos y sometido a la prueba de confiabilidad correspondiente.

Posteriormente, para la recolección de datos se realizaron una serie de acciones, tales como: se ingresó la carta de presentación para solicitar el permiso para aplicación del instrumento a la entidad de estudio, la misma que tuvo una respuesta positiva por parte del representante de la institución (se adjuntaron documentos del trámite en los Anexos 06 y 07); luego, se realizaron las coordinaciones pertinentes con la administradora y la responsable de recursos humanos de la institución para determinar la fecha y hora de aplicación de los cuestionarios. La encuesta se distribuyó de manera presencial y así se obtuvo la base de datos que, luego de ser procesada con métodos estadísticos, ayudó a dar respuesta los objetivos planteados.

3.6. Método de análisis de datos

Para realizar el procesamiento y análisis de datos en la presente investigación se utilizó el software Microsoft Excel, con el cual se elaboró la matriz de datos, en base a las respuestas obtenidas de la aplicación del instrumento; luego se realizó el análisis inferencial en el programa

estadístico SPSS vs. 25, que es una herramienta necesaria para la Prueba de Normalidad, Prueba de las Hipótesis y análisis de correlación.

Para evaluar la normalidad de los datos de las variables se aplicó la prueba de Kolmogorov - Smirnov, dado que la muestra estuvo conformada por un total de 52 personas ($n > 50$), para contrastar las hipótesis planteadas se hizo uso del método paramétrico a través de la prueba de correlación de Pearson, que es la prueba estadística usada cuando los datos de las variables presentan distribución normal, con excepción de la primera hipótesis específica, en la que se usó el método no paramétrico a través de la prueba de correlación de Spearman, pues los datos de la primera dimensión no presentaron distribución normal.

Finalmente, para los resultados se fijó un nivel de significancia estadística del 5%, es decir $p < 0.05$, lo cual, permitió avalar la hipótesis.

3.7. Aspectos éticos

El desarrollo de esta investigación estuvo bajo la observancia del código de ética de la Universidad César Vallejo, en el cual se establecieron los principios de necesarios para el estudio, como son: la objetividad, veracidad, transparencia, respeto de la propiedad intelectual, entre otros. Así mismo, se estructuró bajo los lineamientos de la guía para la elaboración de tesis, donde se encontraron los detalles a tener en cuenta en la investigación.

También, se tuvo en cuenta las líneas de investigación, las mismas que otorgaron aspectos generales y específicos a seguir para el planteamiento del tema de investigación.

Asimismo, se revisaron las líneas de responsabilidad social en las que se enmarcó el trabajo investigativo. De igual manera, para el cumplimiento del Código de Ética se apoyó en las normas APA 7ª Edición, preservándose y reconociendo la autoría de otros investigadores, que contribuyeron al contenido del presente estudio de investigación.

Finalmente, a fin de garantizar la ética en la aplicación de los instrumentos, se elaboró el consentimiento, a través del cual, se dio a

conocer el propósito y procedimientos de las encuestas, así como, datos de contacto del investigador y asesor (Ver Anexo 08).

IV. RESULTADOS

Resultados inferenciales

Para proceder a la prueba de hipótesis se realizó la prueba de normalidad de los datos de la variable Gestión Organizacional y sus tres dimensiones: desarrollo humano, condiciones laborales y productividad, así como, de la variable Relaciones Públicas. De esa manera, se determinó el tipo de coeficiente de correlación a utilizar en cada variable y dimensión: paramétrico o no paramétrico (se adjuntó prueba de normalidad en el Anexo 09).

Contrastación de hipótesis general

Ho: No existe relación directa significativa entre las relaciones públicas y gestión organizacional en un Programa de Infraestructura Agraria, La Libertad, 2023.

H1: Existe relación directa significativa entre las relaciones públicas y gestión organizacional en un Programa de Infraestructura Agraria, La Libertad, 2023.

Nivel de significancia estadística: $\alpha = 0,05$

Tabla 1.

Relación entre las relaciones públicas y gestión organizacional

	Gestión organizacional	
	Coef. de correlación de Pearson	Sig.
Relaciones publicas	0,795**	0,000

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

Fuente: elaboración propia

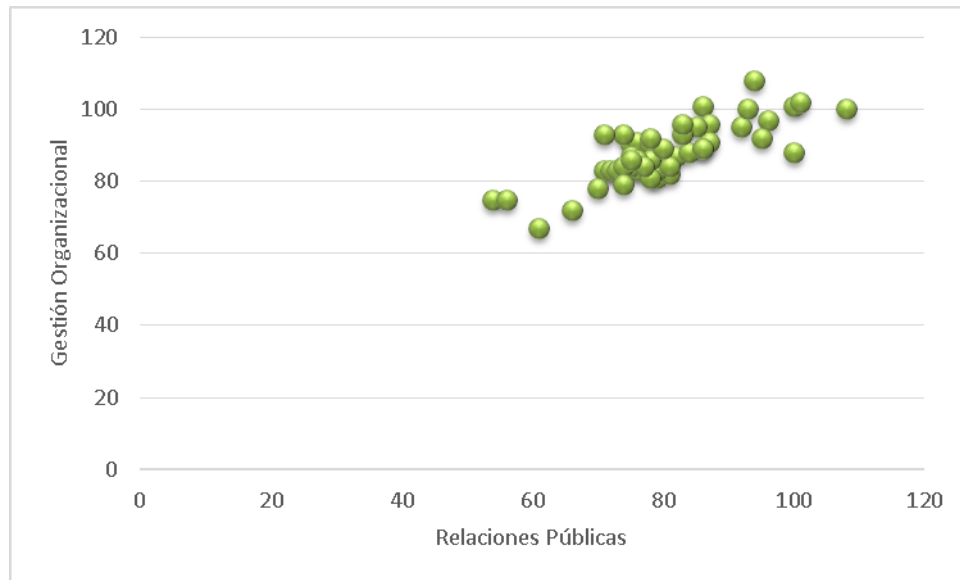
Interpretación:

Según la tabla 01 se observó que la relación entre las variables de estudio fue directa y de intensidad alta o fuerte ($r=0,795$), además, según el contraste de hipótesis, dicha relación fue altamente significativa; resultado que condujo a rechazar la Ho ($p<0,05$). En resumen, se evidenció estadísticamente que existe relación altamente significativa, directa y de intensidad alta entre las variables, lo que implica que a medida que las relaciones públicas mejoran, la gestión

organizacional mejora, por lo que se estableció la aprobación de la hipótesis general de investigación.

Figura 01

Diagrama de dispersión de Relaciones Públicas y Gestión Organizacional



Fuente: elaboración propia

Interpretación:

De manera descriptiva se evidenció que existe relación directa o positiva entre las variables: Relaciones Públicas y Gestión Organizacional.

Contrastación de hipótesis específica 1

Ho: No existe relación directa significativa entre las relaciones públicas y el desarrollo humano de la gestión organizacional en un Programa de Infraestructura Agraria, La Libertad, 2023.

H1: Existe relación directa significativa entre las relaciones públicas y el desarrollo humano de la gestión organizacional en un Programa de Infraestructura Agraria, La Libertad, 2023.

Nivel de significancia estadística: $\alpha = 0,05$

Tabla 02

Relación entre las relaciones públicas y el desarrollo humano

	Desarrollo Humano	
	Coef. de correlación de Spearman	Sig.
Relaciones públicas	0,324*	0,019

** . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: elaboración propia

Interpretación:

Según los resultados de la tabla 02, se observó que la relación entre la variable relaciones publicas y la dimensión desarrollo humano fue directa y de intensidad baja o débil ($r=0,324$), asimismo, según el contraste de hipótesis la relación es significativa, resultado que condujo a rechazar la Ho ($p<0,05$). En resumen se evidenció estadísticamente que existe relación significativa directa, de baja intensidad entre la variable relaciones publicas y la dimensión desarrollo humano, lo que implica que a medida que las relaciones públicas mejoran, la gestión organizacional en su dimensión desarrollo humano también mejora, por lo que se estableció la aprobación de la primera hipótesis específica de investigación.

Contrastación de hipótesis específica 2

Ho: No existe relación directa significativa entre las relaciones públicas y las condiciones laborales de la gestión organizacional en un Programa de Infraestructura Agraria, La Libertad, 2023.

H1: Existe relación directa significativa entre las relaciones públicas y las condiciones laborales de la gestión organizacional en un Programa de Infraestructura Agraria, La Libertad, 2023.

Nivel de significancia estadística: $\alpha = 0,05$

Tabla 03

Relación entre las relaciones públicas y las condiciones laborales

	Condiciones laborales	
	Coef. de correlación de Pearson	Sig.
Relaciones públicas	0,747**	0,000

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

Fuente: elaboración propia

Interpretación:

Según los resultados de la tabla 03, se observó que la relación entre la variable relaciones publicas y la dimensión condiciones laborales fue directa y de intensidad alta ($r=0,747$), además, según el contraste de hipótesis, dicha relación es altamente significativa; resultado que condujo a rechazar la Ho ($p<0,05$). En resumen se evidenció estadísticamente que existe relación altamente significativa directa y de intensidad alta entre la variable relaciones publicas y la dimensión condiciones laborales, lo que implica que a medida que las relaciones públicas mejoran, la gestión organizacional en su dimensión condiciones laborales también mejora, por lo que se estableció la aprobación de la segunda hipótesis específica de investigación.

Contrastación de hipótesis específica 3

Ho: No existe relación directa significativa entre las relaciones públicas y la productividad de la gestión organizacional en un Programa de Infraestructura Agraria, La Libertad, 2023

H1: Existe relación directa significativa entre las relaciones públicas y la productividad de la gestión organizacional en un Programa de Infraestructura Agraria, La Libertad, 2023

Nivel de significancia estadística: $\alpha = 0,05$

Tabla 04

Relación entre las relaciones públicas y la productividad

Relaciones públicas	Productividad	
	Coef. de correlación de Pearson	Sig.
	0,631**	0,000

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

Fuente: elaboración propia

Interpretación:

Según los resultados de la tabla 04, se observó que la relación entre la variable relaciones publicas y la dimensión productividad fue directa y de intensidad moderada ($r=0,631$). Asimismo, según el contraste de hipótesis la relación fue altamente significativa, resultado que condujo a rechazar la Ho ($p<0,05$). En resumen se evidenció estadísticamente que existe relación altamente significativa directa y de intensidad alta entre las relaciones públicas y la dimensión productividad; lo que implica que a medida que las relaciones públicas mejoran, la gestión organizacional en su dimensión productividad también mejora, por lo que se estableció la aprobación de la tercera hipótesis específica de investigación.

V. DISCUSIÓN

En el presente estudio, al determinar la relación existente entre las Relaciones Públicas y la Gestión Organizacional en la unidad ejecutora de un programa de infraestructura agraria de La Libertad, se halló que el valor del coeficiente de correlación se ubica en la escala de valoración entre 0,7 y 0,9 ($r=0,795$), asimismo, el valor de $p=0,000$ ($p<0,05$), obtenido a través de la prueba de correlación de Pearson; todo ello indicó que existe relación directa, fuerte y altamente significativa entre ambas variables. Esto evidenció que las relaciones públicas guardan correlación con el desarrollo humano, las condiciones laborales y la productividad de los colaboradores de la entidad en estudio, lo cual, significa que se realizó un buen desempeño de la función relacional, comunicacional y sinérgica, que son aspectos puestos en marcha a través de dicha disciplina. Por lo tanto, se rechazó la hipótesis nula y se validó la hipótesis general de investigación en la que se afirmó que existe relación directa y significativa entre las relaciones públicas y la gestión organizacional en la unidad ejecutora de un programa de infraestructura agraria de La Libertad.

Estos descubrimientos coinciden con los de Velásquez et al. (2018), quien demostró que actividad comunicacional bidireccional y el relacionamiento al interior de las organizaciones son factores ligados a la dinámica generada para el logro de metas institucionales, especialmente al desempeño laboral efectivo o productividad. Del mismo modo, Nuñez y Rubianes (2018) llegaron a verificar que la actividad de las relaciones públicas se relaciona significativamente con la gestión organizacional, pues, en la medida que la entidad haga uso de la comunicación como una herramienta importante para conocer y atender las necesidades de sus trabajadores, además, desarrolle estrategias para fomentar relaciones armoniosas y haga sentir a sus colaboradores parte importante de la institución; se tendrán mejoras en la dinámica organizativa que lleva al logro de objetivos y fomenta el crecimiento económico, así como, el posicionamiento social de la empresa.

Asimismo, los resultados coincidieron con la afirmación de Tam et al. (2022), quien aseguró que mejorar el desempeño en las relaciones públicas de las empresas, también contribuye a una mejora de experiencia organizacional,

dando por establecida la importancia de una activa participación de los relacionistas públicos al equipo de ejecutivos de las organizaciones. De igual forma, Ospina y Alvarado (2020) apoyaron la premisa de que la gestión de toda empresa de profesionales que se encuentren en la capacidad para establecer estrechas relaciones con los diversos públicos de la entidad, especialmente con quienes generan productividad, es decir, el público interno. En consecuencia, quedó demostrado que cuando la organización pone mayor énfasis en el desempeño de las relaciones públicas mejora la gestión organizacional, referida al bienestar del recurso humano dentro de la institución, lo cual, llevará al éxito organizacional y a alcanzar los objetivos estratégicos propuestos.

Cabe mencionar que, realizar la investigación con un enfoque cuantitativo permitió obtener y procesar datos de la realidad de manera objetiva, yendo de lo general a lo particular, es decir, los antecedentes consultados y las teorías establecidas tanto de relaciones públicas como de gestión organizacional, ayudaron a comprobar la existencia de una relación en el caso específico de una entidad del ámbito regional liberteño; asimismo, el enfoque de la investigación permitió hacer uso de la estadística inferencial, lo cual, aportó exactitud y precisión a los resultados obtenidos. Otra fortaleza que se identificó en la metodología utilizada fue que su enfoque permitió el uso de la técnica de la encuesta, la misma que fue aplicada en simultáneo a la población en estudio, permitiendo obtener los datos de manera práctica.

De otro lado, una debilidad que se visualizó en el desarrollo de este estudio fue que al haberse utilizado el enfoque cuantitativo, no se dio apertura para conocer las opiniones o pensamientos específicos de los participantes, lo cual, sí se hubiera conocido gracias a un enfoque cualitativo, haciendo uso de la entrevista a profundidad. Del mismo modo, un reto enfrentado en el proceso investigativo fue la poca información estadística o cifras sobre la realidad actual del ejercicio de las relaciones públicas en el Perú, así como, escasos estudios de investigación a nivel local sobre la actividad de las relaciones públicas en el quehacer organizacional.

Del mismo modo, se afirmó que la relevancia de este estudio radicó en que al haber obtenido el resultado de una correlación altamente significativa

entre ambas variables ($p=0,000$) se puede generalizar este comportamiento hacia las demás instituciones ejecutoras de proyectos de infraestructura en la región de La Libertad, pudiendo hacer uso del instrumento creado para este fin o realizar adaptaciones del mismo, de acuerdo a la necesidad de cada investigador. Además, el aporte de la investigación estuvo en que se llegó a demostrar la importancia de las relaciones públicas para el desenvolvimiento organizacional que lleve al éxito a las instituciones, lo cual, es un proceso que camina lento a nivel local, regional y nacional; en comparación con otras investigaciones realizadas, se abordó el ejercicio de las relaciones públicas desde su aspecto más completo, es decir, el rol relaciona, comunicacional y sinérgico, contribuyendo a entender las necesidades principales de los actores intervinientes en la búsqueda del cumplimiento de metas y logro de objetivos institucionales.

De otro lado, al asociar a las Relaciones Públicas y la dimensión Desarrollo Humano en la unidad ejecutora de un programa de infraestructura agraria de La Libertad, se encontró que el coeficiente de correlación equivale a una cifra ubicada en la escala de valoración entre 0.2 y 0.4 ($r=0,324$), asimismo, el valor de $p=0,019$ ($p<0,05$), resultados obtenidos gracias a la prueba de correlación de Spearman, lo cual, reveló que existe relación directa, débil y significativa entre la mencionada variable y dimensión.

Esto puso en evidencia que las Relaciones Públicas ejercidas en los colaboradores de la institución se correlacionan de manera directa, baja y significativa con en desarrollo humano en sus aspectos social, contextual, físico, emocional y cognitivo. En consecuencia, se desestimó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis general de estudio, en la que se aseguró la existencia de una relación directa y significativa entre las relaciones públicas y el desarrollo humano de la gestión organizacional en la unidad ejecutora de un programa de infraestructura agraria de La Libertad.

Estos hallazgos tienen concordancia con los de Soto (2019) para quien los problemas que dificultaron el desarrollo humano en el ámbito laboral de una organización empresarial de la zona metropolitana de Guadalajara, México, fueron manejados haciendo uso de estrategias enfocadas en el fortalecimiento

de las relaciones y destrezas de comunicación. En su estudio la autora reveló que el mejoramiento del desarrollo humano también depende de una transformación en la personalidad de cada individuo que integra la organización, por lo tanto, su cambio se da de manera lenta, esto explica la relación baja que posee con las Relaciones Públicas. Por su parte, Rubio y García (2019) aseguraron que cuando las empresas escuchan las necesidades de sus colaboradores (características de un desempeño eficiente de las relaciones públicas), ponen atención en el desarrollo humano, lo cual, conlleva a prevenir el agotamiento físico y psicológico del personal, trayendo como consecuencia un mejor rendimiento para el logro de metas.

Por tal motivo, quedó demostrado que cuando la organización pone énfasis en el desempeño de las relaciones públicas, existe un mejoramiento (con débil intensidad) de la dimensión desarrollo humano de la gestión organizacional, reflejado en la realidad social, contextual, física, emocional y cognitiva de cada individuo.

Del mismo modo, al establecer la relación existente entre las Relaciones Públicas y la dimensión Condiciones Laborales en la unidad ejecutora de un programa de infraestructura agraria de La Libertad, se encontró que el coeficiente de correlación se ubica en la escala de valoración entre 0.7 y 0.9 ($r=0,747$), asimismo, el valor de $p=0,000$ ($p<0,05$), resultados obtenidos gracias a la prueba de correlación de Pearson, por lo tanto, se aseguró que existe relación directa, fuerte y altamente significativa entre la indicada variable y dimensión.

Todo ello, demostró estadísticamente que la actividad de las Relaciones Públicas en la institución se relaciona de manera directa, fuerte y altamente significativa con las condiciones laborales en sus aspectos diseño de áreas, diseño de puestos, evolución de experiencias y trabajo en equipo. Consecuentemente, se descartó la hipótesis nula y se validó la hipótesis general, en la que se afirmó la existencia de una relación directa y significativa entre las relaciones públicas y las condiciones laborales de la gestión organizacional en la unidad ejecutora de un programa de infraestructura agraria de La Libertad.

Respecto a ello, Saldarriaga (2020) encontró que el proceso comunicacional y de relacionamiento interno en la institución se relaciona de manera directa, moderada y altamente significativa con el ambiente físico, que viene a ser parte de las condiciones laborales en las que se desenvuelven los trabajadores, es decir, cómo están distribuidas las áreas y los factores que intervienen en el desempeño diario de sus labores. Del mismo modo, respecto al diseño de áreas Gomero y Francia (2018) enfatizaron que otorgar a los colaboradores ambientes seguros y saludables para su desempeño es un tema crucial para llevar a la empresa a lograr sus objetivos, además, que estos propician la participación y cohesión de todos los trabajadores a sus equipos de trabajo. Asimismo, Montoya y Boyero (2016) argumentaron que el trabajo en equipo refuerza lazos de confianza y respeto entre los trabajadores, además, les permite relacionarse y complementarse, en la búsqueda de objetivos en común. Finalmente, de acuerdo con Ruíz y Sánchez (2021), para trabajar en equipo, los servidores de la institución desarrollan características como afinidad y trato horizontal, que son aspectos trabajados a través de estrategias de relaciones públicas.

De esa forma, se llegó a demostrar que a medida que la organización da importancia a las labores de las relaciones públicas, mejora fuertemente la dimensión condiciones laborales de la gestión organizacional, que se traduce en el adecuado contexto laboral en el que se desenvuelve.

Finalmente, al determinar la relación entre las Relaciones Públicas y la dimensión Productividad en la unidad ejecutora de un programa de infraestructura agraria de La Libertad, se encontró que el coeficiente de correlación se ubica en la escala de valoración entre 0.4 y 0.7 ($r=0,631$), asimismo, el valor de $p=0,000$ ($p<0,05$), resultados obtenidos gracias a la prueba de correlación de Pearson, por tal motivo, se aseguró que existe correlación directa, moderada y altamente significativa entre la mencionada variable y dimensión.

Esto, evidenció estadísticamente que las Relaciones Públicas en la entidad de estudio se relacionan de manera directa, moderada y altamente significativa con la productividad, vale decir en temas de costos, optimización de

recursos y optimización de procesos. Por tal motivo, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis general del estudio, en la que se afirmó la existencia de una relación directa y significativa entre las relaciones públicas y la productividad de la gestión organizacional en la unidad ejecutora de un programa de infraestructura agraria de La Libertad.

En tal sentido, Vidal (2022) llegó a descubrir que el relacionamiento al interior de las instituciones posee relación significativa con su productividad, además, indicó que para que exista un trabajo eficiente en los colaboradores y estos alcancen sus metas, es fundamental incrementar los niveles de comunicación y buenas relaciones al interior de la organización. De ese modo, se evidenció que al realizar mejoras en la actividad de las relaciones públicas, se mejora de manera moderada pero altamente significativa, la dimensión productividad de la gestión organizacional, reflejada en el proceso de determinación de recursos necesarios para la realización de actividades o servicios y uso eficiente de los mismos, así como, consideración de sus beneficios, rendimiento y efectividad de cada trabajador y, por último, logro de metas en actividades o eventos promovidos por la organización.

VI. CONCLUSIONES

1. En primer lugar: De acuerdo al objetivo general, en esta tesis se determinó la relación entre las relaciones públicas y la gestión organizacional en la unidad ejecutora de un Programa de Infraestructura Agraria, La Libertad, 2023; siendo esta de tipo directa, de intensidad fuerte ($r=0,795$) y altamente significativa ($p=0,000$). Por lo tanto, se concluyó que cuando exista una labor bien ejercida de la disciplina de las relaciones públicas en la institución, también mejorarán los niveles de gestión organizacional en la entidad, teniendo la certeza del 99% en dicha afirmación.
2. En segundo lugar: De acuerdo con el primer objetivo específico, en este estudio se asoció a las relaciones públicas y el desarrollo humano de la gestión organizacional en un Programa de Infraestructura Agraria, La Libertad, 2023; siendo su relación de tipo directa, de intensidad baja o débil ($r=0,324$) y significativa ($p=0,019$). En ese sentido, se concluyó que en la medida que las relaciones públicas mejoren, mejorará de manera débil el desarrollo humano en los trabajadores de la institución; asimismo, la certeza de dicha afirmación es del 95%.
3. En tercer lugar: De acuerdo con el segundo objetivo específico, en esta investigación se estableció la relación entre las relaciones públicas y las condiciones laborales de la gestión organizacional en un Programa de Infraestructura Agraria, La Libertad, 2023; siendo su relación de tipo directa, de intensidad fuerte ($r=0,747$) y altamente significativa ($p=0,000$). En consecuencia, se concluyó que mientras mejoren las relaciones públicas, las condiciones laborales mejorarán en la entidad; teniendo la certeza del 99% en la mencionada afirmación.
4. En cuarto lugar: De acuerdo con el tercer objetivo específico, en este trabajo de investigación se determinó la relación entre las relaciones públicas y la productividad de la gestión organizacional en un Programa de Infraestructura Agraria, La Libertad, 2023; siendo esta relación de tipo directa, de intensidad moderada ($r=0,631$) y altamente significativa ($p=0,000$). Por lo cual, se concluyó que cuando las relaciones públicas sean mejores, entonces, mejorará moderadamente la productividad en la institución; teniendo 99% de certeza en dicha afirmación.

VII. RECOMENDACIONES

1. Teniendo en cuenta que se encontró una relación altamente significativa entre las variables de estudio, se recomienda complementar la investigación con un enfoque cualitativo (mixto), haciendo uso de instrumentos como la entrevista a profundidad para conocer características de la muestra que no pueden ser identificadas a través de la encuesta; logrando así obtener resultados más detallados en la investigación, en relación a la asociatividad entre ambas variables. Asimismo, se pueden utilizar instrumentos como fichas para registrar las principales características de las relaciones públicas y de la gestión organizacional que se identifican dentro de la institución, de ese modo, se realizaría un análisis más profundo de cada variable para encontrar qué otros aspectos intervienen en la dinámica organizacional.
2. Respecto a la segunda conclusión, se recomienda realizar investigaciones sobre otros factores que guardan relación con el desarrollo humano, lo cual, servirá para mejorar esta dimensión de la gestión organizacional y por lo tanto llevar a la organización a alcanzar sus objetivos de manera eficaz.
3. Debido a los resultados obtenidos en cuanto a la tercera conclusión, que evidencia una relación altamente significativa entre las relaciones públicas y la dimensión condiciones laborales de la gestión organizacional, se recomienda a la institución mejorar los niveles de las relaciones públicas, teniendo un constante conociendo las principales necesidades de sus trabajadores para atenderlas y mantenerlas en un nivel óptimo.
4. Finalmente, tras haber concluido que existe relación entre las relaciones públicas y la productividad, se recomienda realizar estudios en los que se evidencien otros factores que se relacionan de fuerte con la productividad de los colaboradores en la institución, a fin de trabajar en ello y llevarlo a mejores niveles.

REFERENCIAS

- Agencia Internal de Chile y APOYO Comunicación de Perú (2020), Diagnóstico de la Comunicación Interna en el Perú y los retos frente al Covid 19.
<https://acortar.link/FsXaly>
- Álvarez, A. (2020). Antecedentes de investigación. Universidad de Lima.
<https://cutt.ly/cwwbl05S>
- Álvarez, A., Molleda, J., Moreno, A., Athaydes, A., Suárez, A. y Herrera, M. (2021). Comunicación estratégica y relaciones públicas en América Latina: crisis del COVID-19 en la gestión de comunicación, ciberseguridad, situación de las mujeres, retos éticos y nuevas competencias. Resultados de una encuesta en 20 países. Bruselas: EUPRERA <https://latincommunicationmonitor.com/wp-content/uploads/2021/09/Informe-Final-LCM-2020-2021-v0.2.pdf>
- Álvarez, N. (2019). Poder y organizaciones: reflexiones desde Weber, Foucault, Luhmann y Bourdieu. *Tendencias*, 20 (1), 226-253.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7056189>
- Arias, J. y Covinos, M. (2021). *Diseño y metodología de la investigación*. (1era ed.). Enfoques Consulting EIRL.
<https://es.slideshare.net/GroverManuelRiveraCa/ariascovinosdiseoymetodologiadelainvestigacion-1pdf>
- Arroyo, J., (2022). Las variables como elemento sustancial en el método científico. *Revista Educación*, 46(1), 1-10.
<https://doi.org/10.15517/revedu.v46i1.45609>
- Asociación de Licenciados en Ciencias de la Comunicación (2020). Diagnóstico situacional de los comunicadores sociales de la región La Libertad en tiempos de Covid 19.
https://issuu.com/asociaciondecomunicadoreslalibertad/docs/encuesta_accli
- Barquero, J. (2020). Relaciones públicas empresariales “business p.R. Funnel”. Cómo persuadir a los públicos en la sociedad de la información. [Tesis

doctoral], Universitat Oberta de Catalunya - UOC. España.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=302132>

Barreto, J., Gutiérrez, H. y Vanegas, R. (2019). Desafíos y Transformaciones en las Organizaciones y la Gestión Humana en el marco de la Revolución 4.0. *Revolution Revista Electrónica Gestión de las Personas y Tecnología*. 12 (36), 22-32.

<https://www.redalyc.org/journal/4778/477865646003/477865646003.pdf>

Borja, E., Huacho, J. & Armada, J. (2022). Communication and Management: Guidelines for Development in Organizations. *Revista de filosofía, centro de estudios filosóficos, universidad del Zulia*, 39, 358–378.

<https://doi.org/10.5281/zenodo.6780432>

Botan, C., & Taylor, M. (2004). Public Relations: State of the Field. *Journal of Communication*, 54 (4), 645-661. <https://doi.org/10.1111/j.1460-2466.2004.tb02649.x>

Burgon, R. (2019). *Public Relations and Media Relations*. Pearson Education Limited.

<https://drive.google.com/file/d/1GDvcrkzMW7N1fcoUHJSdLSvm4ok0hTKa/view?pli=1>

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, 25-34.

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=449856234001>

Childers, L. & Grunig, J. (1999). Guidelines for Measuring Relationships in Public Relations. Institute for Public Relations.

https://www.instituteforpr.org/wp-content/uploads/Guidelines_Measuring_Relationships.pdf

CONCYTEC (2020). Guía práctica para la formulación y ejecución de proyectos de investigación y desarrollo (I+D). <https://cutt.ly/Dwwbqggg>

Cvetkovic, A., Maguiña, J., Soto, A., Lama, J. y Correa, L., (2021). Cross-Sectional Studies. *Revista de la Facultad de Medicina Humana*, 21 (1), 179-185. <https://doi.org/10.25176/RFMH.v21i1.3069>

- Decreto Supremo N2 021-2004-ED. Aprueban Estatuto del Colegio Profesional de Relacionistas Públicos del Perú. (26 de noviembre del 2004).
<https://www.carhuamaca.com/crp/wp-content/uploads/2018/06/estatuto.pdf>
- Espinoza, E. (2018). Las variables y su operacionalización en la investigación educativa. Parte I. *Revista Conrado*, 14(65), 36-46.
<http://conrado.ucf.edu.cu/index.php/conrado>
- Espinoza, E. (2019). Las variables y su operacionalización en la investigación educativa. Segunda parte. *Revista Conrado*, 15(69), 171-180.
<http://conrado.ucf.edu.cu/index.php/conrado>
- Fernández, T. (2019). La educación fuente de desarrollo humano. *ACADEMO*, 6, 204-210. <https://doi.org/10.30545/academo.2019.jul-dic.9>
- Gestión. (10 de junio del 2018). Las relaciones públicas como factor de éxito en la gestión empresarial. *Diario Gestión*.
<https://gestion.pe/tendencias/relaciones-publicas-factor-exito-gestion-empresarial-235385-noticia/?ref=gesr>
- Gomero, R. y Francia, J. (2018). La promoción de la salud en el lugar de trabajo, una alternativa para los peruanos. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Publica*, 35, 139-144.
<https://dx.doi.org/10.17843/rpmesp.2018.351.3561>
- Grunig, J. & Hunt, T. (1984). *Managing Public Relations*. CBS College Publishing. https://www.researchgate.net/profile/James-Grunig/publication/322802009_Managing_Public_Relations/links/5a70b327a6fdcc33daa9dfad/Managing-Public-Relations.pdf
- Grunig, J. (2006). Excellence in Public Relations Management and Communication. Ponencia presentada en el II Congreso Internacional de Relaciones Públicas, 04, 05 y 06 de diciembre. Lima.
- Grunig, J. (2009). Paradigms of global public relations in an age of digitalisation. *PRism* 6(2).
<https://www.prismjournal.org/uploads/1/2/5/6/125661607/v6-no2-a1.pdf>

- Heredia, M. y Narváez, C. (2021). La importancia de la evaluación del desempeño del talento humano en las organizaciones de salud. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 6, 213-241.
<https://doi.org/10.35381/r.k.v6i12.1288>
- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la Investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Edamsa Impresiones, S.A. de C.V.
http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/SampieriLasRutas.pdf
- Hernandez, S., y Duana, D. (2020). Técnicas e instrumentos de recolección de datos. Boletín Científico de las Ciencias Económico Administrativas del ICEA, 9, 51-53. <https://doi.org/10.29057/icea.v9i17.6019>
- Herrera, M., Gutiérrez, M., y Torres, C. (2022). Impacto de la publicidad tradicional y digital en la resiliencia de las mipymes del sur de Tamaulipas durante COVID-19. *Ciencia UAT*, 17, 73-88.
<https://doi.org/10.29059/cienciauat.v17i1.1603>
- Ihlen, O. & Heath, R. (2019) Ethical grounds for public relations as organizational rhetoric. *Public Relations Review*, 45 (4).
<https://doi.org/10.1016/j.pubrev.2019.101824>
- Jahng, M., Lee, H. & Rochadiat, A. (2020). Public relations practitioners' management of fake news: Exploring key elements and acts of information authentication. *Public Relations Review*, 46 (2).
<https://doi.org/10.1016/j.pubrev.2020.101907>
- Juárez, L. y Tobón, S. (2018). Análisis de los elementos implícitos en la validación de contenido de un instrumento de investigación. *Revista Espacios*, 39 (53).
<https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf>
- Leal, S. (2022). Inteligencia Emocional y Compromiso Laboral en las MiPymes de Ecuador. *Ciencias Administrativas*, 21, 116.
<https://doi.org/10.24215/23143738e116>

- Lopera, I. y Echeverri, J. (2018). Libertad y desarrollo humano en las organizaciones. *Interdisciplinaria*, 35 (2), 395-408.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=18058785011>
- López L., González J., y Blandón A. (2018). Trabajo emocional: conceptos y características. Revisión de literatura. *Civilizar Ciencias Sociales y Humanas*, 18 (35), 103-114.
<https://doi.org/10.22518/usergioa/jour/ccsh/2018.2/a08>
- Martínez, L. y El Kadi, O. (2019). Logística Integral y Calidad Total, Filosofía de Gestión Organizacional orientadas al cliente. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 4 (7), 202-232.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7062704>
- Men, L., Neil, J. & Ewing, M. (2020). Examining the effects of internal social media usage on employee engagement. *Public Relations Review*, 46 (2). <https://doi.org/10.1016/j.pubrev.2020.101880>.
- Men, R. & Yue, C. (2019). Creating a positive emotional culture: Effect of internal communication and impact on employee supportive behaviors. *Public Relations Review*, 45 (3).
<https://doi.org/10.1016/j.pubrev.2019.03.001>
- Molina, C., Ballesteros, L., López, L., Ortíz, A.y Robayo, D. (2021). La gestión organizacional: concepto y aplicación en artículos de grado de universidades del área andina suramericana. IX Seminario Internacional de Contaduría Pública. Colombia, 21 y 22 de setiembre.
<https://acortar.link/grHE1p>
- Montoya, C. y Boyero, M. (2016). El recurso humano como elemento fundamental para la gestión de calidad y la competitividad organizacional. *Revista Científica "Visión de Futuro"*, 20(2), 1-20.
<https://www.redalyc.org/pdf/3579/357947335001.pdf>
- Mucha, L., Chamorro, R., Oseda, M. y Alania, R. (2021). Evaluación de procedimientos empleados para determinar la población y muestra en trabajos de investigación de posgrado. Desafíos. *Revista Científica de*

Ciencias Sociales y Humanidades, 12 (1), 44-51.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8185451>

Myers, C. (2020). *Public Relations History: Theory, Practice, and Profession* (1st ed.). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781351033015>

Navarro, D.y Pascual,M. (2020) *Diseño de la investigación, análisis y redacción de los resultados*. 1er Edición, Universidad de Valencia, España.
<https://doi.org/10.17605/OSF.IO/KNGTP>

Navarro, F. (2022). Apuntes de estimación de la fiabilidad de consistencia interna de los ítems de un instrumento de medida. Universidad de Valencia. España. <https://www.uv.es/friasnav/AlfaCronbach.pdf>

Noguero, A. (2007). Consideraciones acerca de las Relaciones Públicas en el siglo XX y su incardinación actual en el fenómeno de la globalización. *Revista científica de la Asociación Latinoamericana de Carreras Universitarias de Relaciones Públicas*, 4, 5-33.
https://alacaurp.org/revistas/revist_alacaurp4.pdf

Norén, F. (2019). H-Day 1967 - An alternative perspective on “propaganda” in the historiography of public relation. *Public Relations Review*, 45 (2), 236-245. <https://doi.org/10.1016/j.pubrev.2018.10.004>.

Núñez, M. y Rubianes, L. (2018). La comunicación interpersonal y la gestión organizacional en los trabajadores de la Compañía Americana de Conservas Pisco - Perú 2018. [Tesis de maestría, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas]. Repositorio UPC.
<https://repositorioacademico.upc.edu.pe/handle/10757/626303>

Oh, J. & Ki, E. (2019) Factors affecting social presence and word-of-mouth in corporate social responsibility communication: Tone of voice, message framing, and online medium type. *Public Relations Review*, 45, 319-331. <https://doi.org/10.1016/j.pubrev.2019.02.005>.

Organización Mundial de la Salud (2022). Actividad física.
<https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/physical-activity>

- Ospina, O. y Alvarado, L. (2020). Gestión organizacional, sustentabilidad, innovación y emprendimiento en América Latina. Universidad Sergio Arboleda. Bogotá.
<https://repository.usergioarboleda.edu.co/handle/11232/1430>
- Pacheco, V., Jiménez, L. y Ramírez, J. (2021). Impacto de la luz y la ventilación natural en el ambiente laboral sobre el síndrome del edificio enfermo y la productividad. *Revista Científica Multidisciplinaria*, 5, 97-108.
<https://doi.org/10.47230/unesum-ciencias.v5.n4.2021.581>
- Page, J. & Parnell, L. (2019). *Introduction to Strategic Public Relations. Digital, Global, and Socially Responsible Communication*. SAGE Publications, Inc.
http://lib.yosu.am/disciplines_bk/9cff4694122252b6d0b68d7d0617c5e2.pdf
- Regatto, J. (2015). La Planificación y su utilidad en los Medios Publicitarios y en el Neuromarketing. *Revista Ciencia Unemi*, 8(13), 112-121.
<https://www.redalyc.org/pdf/5826/582663827013.pdf>
- Reyes, M. y Rodríguez, M. (2019). Desarrollo humano, educación sexual y embarazo en la adolescencia. *Revista CoPaLa. Construyendo Paz Latinoamericana*, 8, 279-294.
<https://www.redalyc.org/comocitar.oa?id=668170995019>
- Rodríguez, C., Breña, J. y Esenarro, D. (2021). Las Variables en la Metodología de la Investigación Científica. Área de Innovación y Desarrollo, S.L.
<https://doi.org/10.17993/IngyTec.2021.78>
- Ropa, B. y Alama, M. (2022) Gestión organizacional: un análisis teórico para la acción. *Revista Científica de la UCSA*, 9 (1), 81-103.
<https://doi.org/10.18004/ucsa/2409-8752/2022.009.01.081>
- Rubio, L. y García O. (2019). Relación entre gestión humana y compromiso laboral en los empleados de empresas prestadoras de servicios. *Contexto*, 8. <https://doi.org/10.18634/ctxj.8v.0i.981>

- Ruíz, Y. y Sánchez, A. (2021). Caracterización de las actividades de trabajo en equipo en una empresa. *Revista Perspectiva Empresarial*, 8, 122–138. <https://doi.org/10.16967/23898186.722>
- Saldarriaga, J. (2020). Comunicación interna y satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Macate, 2019 [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio UCV. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/48774/Saldarriaga_DJM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Solórzano, E. (2013). Relaciones Públicas: aportes científicos de la Escuela Latinoamericana. *Revista científica de la Asociación Latinoamericana de Carreras Universitarias de Relaciones Públicas*, 7, 79-89. https://alacaurp.org/revistas/revist_alacaurp7.pdf
- Soto, C. (2020). La facilitación de los procesos de comunicación en la organización: Una contribución desde el Desarrollo Humano al logro de la satisfacción laboral. *Investigación & Desarrollo*, 27(2), 57–84. <https://doi.org/10.14482/indes.27.2.658.45>
- Tam, L., Kim, J., Grunig, J., Hall, J., & Swerling, J. (2022). In search of communication excellence: Public relations' value, empowerment, and structure instrategic management. *Journal of Marketing Communications*, 28(2), 183–206. <https://doi.org/10.1080/13527266.2020.1851286>
- Tamayo, Y., Del Río, A. y García, D. (2014). Modelo de gestión organizacional basado en el logro de objetivos. *Suma de Negocios*, 5(11), 70-77. [https://doi.org/10.1016/s2215-910x\(14\)70021-7](https://doi.org/10.1016/s2215-910x(14)70021-7)
- Valdez, M. (2015). Aproximaciones al enfoque relacional de las Relaciones Públicas. *Cultura*, 29, 293-316. http://www.revistacultura.com.pe/wp-content/uploads/2015/12/RCU_29_aproximaciones-al-enfoque-relacional-de-las-relaciones-publicas.pdf
- Valdez, M. (2015). Función relacional, comunicacional y sinérgica de las Relaciones Públicas en las organizaciones públicas y privadas del

Perú. *Correspondencias & Análisis*, 5, 57-73.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6068734>

Velásquez, C., Valbuena, M. & Moreira, C. (2018). La comunicación como instrumento para el desarrollo organizacional de las empresas. *Mundo Recursivo*, 1(2), 20-41.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8474582>

Vidal, V. (2022). Nivel de influencia de la comunicación interna en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de La Esperanza en el año 2021. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio UCV. <https://goo.su/zroLYaA>

Willis, P. (2019). From knowing to doing: Reflexivity, leadership and public relations. *Public Relations Review*, 45 (3).

<https://doi.org/10.1016/j.pubrev.2019.05.001>

Xifra, J. (2006). Pioneros e ignorados: la escuela de París y la doctrina europea de las relaciones públicas. *Ámbitos. Revista Internacional de Comunicación*, 15, 449-460.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2284059>

Xifra, J. (2011). The influence of democracy in the practice of public relations in Spain. *Anagramas. Rumbos y sentidos de la comunicación*, 10 (19), 69-88. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3873542>

Zerfass, A., Moreno, A., Tench, R., Vercic, D. & Buhmann, A. (2022). European Communication Monitor 2022. Exploring diversity and empathic leadership, CommTech and consulting in communications. Results of a survey in 43 countries. Brussels: EUPRERA/EACD.

<https://www.communicationmonitor.eu/2022/07/07/ecm-european-communication-monitor-2022/>

ANEXOS

Anexo 1

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Variable 1: RELACIONES PÚBLICAS	En esta disciplina "existen tres funciones de RR. PP. que pueden ser aplicadas en organizaciones tanto públicas como privadas en el país: la relacional, la comunicacional y la sinérgica, dándose un especial énfasis y autonomía a la primera función, que se traduce en la gestión de la relación humana que le da legitimidad a la acción comunicacional de las organizaciones" (Valdez, 2015).	En las relaciones públicas se ejecutan tres funciones: relacional, comunicacional y sinérgica, estas fueron tomadas como dimensiones, con once indicadores en total, que permitieron plantear el cuestionario de preguntas, cuya escala de medición fue ordinal, de tipo Likert, con puntajes del 1 al 5.	DX1: Función Relacional	<ul style="list-style-type: none"> - Relación humana - Relación de poder - Administración de la controversia pública 	<p style="text-align: center;">ORDINAL:</p> <p style="text-align: right;">Alto (97 – 120)</p> <p style="text-align: right;">Moderado (73 – 96)</p> <p style="text-align: right;">Bajo (49 – 72)</p> <p style="text-align: right;">Muy bajo (24 – 48)</p>
			DX2: Función Comunicacional	<ul style="list-style-type: none"> - Mensaje unidireccional sobredimensionado. - Mensaje unidireccional racional - Rol bidireccional sobredimensionado - Rol bidireccional racional - Medios tradicionales - Medios online 	
			DX3: Función Sinérgica	<ul style="list-style-type: none"> - Rol estratégico - Rol gerencial 	

Nota: Elaboración propia

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Variable 2: GESTIÓN ORGANIZACIONAL	La gestión organizacional, según el modelo basado en el logro de objetivos, "debe tener en cuenta las visiones de mejora competitiva a partir de la gestión del talento humano, para lo cual, se considera el análisis del desarrollo humano, de las condiciones laborales, y de la productividad, como un proceso relevante para desarrollar organizaciones competitivas." (Tamayo et al, 2014).	En la gestión organizacional se ejecutan tres funciones: desarrollo humano, condiciones laborales y productividad, estas fueron tomadas como dimensiones, con doce indicadores en total, que permitieron plantear el cuestionario de preguntas, cuya escala de medición fue ordinal, de tipo Likert, con puntajes del 1 al 5.	DY1: Desarrollo Humano	<ul style="list-style-type: none"> - Social - Contextual - Físico - Emocional - Cognitivo 	ORDINAL: Alta (96 - 130) Media (61 - 95) Baja (26 - 60).
			DY2: Condiciones laborales	<ul style="list-style-type: none"> - Diseño de áreas - Diseño de puestos - Evolución de experiencias - Trabajo en equipo 	
			DY3: Productividad	<ul style="list-style-type: none"> - Costos - Optimización de recursos - Optimización de procesos 	

Nota: Elaboración propia

Anexo 2

INSTRUMENTO Y FICHA TÉCNICA

CUESTIONARIO DE RELACIONES PÚBLICAS

El presente cuestionario tiene por finalidad recoger información para determinar la relación entre las relaciones públicas y la gestión organizacional en la unidad ejecutora de un Programa de Infraestructura Agraria, La Libertad, 2023. Así mismo se le pide ser extremadamente objetivo, honesto y sincero en sus respuestas. Se le agradece por anticipado su valiosa participación y colaboración.

INSTRUCCIONES:

El cuestionario consta de 24 ítems. Cada ítem incluye cinco alternativas de respuestas. Lea con mucha atención cada una de los ítems y las opciones de las repuestas que le siguen. Para cada ítem marque sólo una respuesta con una equis (x) en el recuadro que considere que se aproxime más a su realidad, es decir cuántas veces ocurren estas situaciones en su ámbito laboral.

- Si no ocurre jamás, marca la alternativa **NUNCA**
- Si ocurre rara vez, marca la alternativa **CASI NUNCA**
- Si ocurren muchas veces, marca la alternativa **CASI SIEMPRE**
- Si ocurren continuamente, marca la alternativa **SIEMPRE**

Nº	ÍTEMS	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
FUNCIÓN RELACIONAL						
1	¿Identifico un trato justo por parte de la institución que genera confianza hacia los trabajadores?					
2	¿Confío que las promesas de los directivos o acuerdos tomados con la alta dirección se harán realidad?					
3	¿Pienso que la institución tiene la capacidad para cumplir los acuerdos o compromisos que asume con sus trabajadores?					
4	¿Identifico una interacción constante entre la entidad y los grupos de poder? <i>(Teniendo en cuenta que los "grupos de poder" son aquellos grupos que ejercen influencia sobre la institución).</i>					
5	¿La institución brinda espacios para atender las inquietudes o problemas que surgen con los grupos de poder?					
6	¿El área de comunicaciones interviene en las reuniones o acciones que realiza la entidad para solucionar los problemas o desacuerdos con los grupos de poder?					

7	¿Existen espacios para el intercambio de ideas u opiniones entre áreas y directivos de la organización?					
8	¿La institución toma en cuenta mis opiniones, necesidades e inquietudes para la mejora del trabajo?					
9	¿Normalmente existen soluciones adecuadas para las controversias que surgen al interior de la institución?					
FUNCIÓN COMUNICACIONAL						
10	¿Identifico fines de propaganda (político, comercial o social) en los mensajes que emite la institución?					
11	En los mensajes que emite la entidad ¿Sobresale la imagen del representante de la institución?					
12	¿La información que emiten los medios de comunicación sobre las acciones que realiza la entidad, es prudente y objetiva?					
13	¿Me siento identificado con la institución para realizar acciones en beneficio de ella, sin importar que estas no tengan relación con mi área o especialidad?					
14	¿Me siento comprometido a realizar esfuerzos constantes en beneficio de la institución fuera de mi horario laboral?					
15	¿Existe un entendimiento mutuo entre la institución y mi área al momento de establecer metas para el logro de objetivos?					
16	Cuando se distribuyen responsabilidades ¿Se toman acuerdos equitativos que benefician a la dirección y mi área?					
17	¿Me entero de las acciones que realiza mi institución a través de medios tradicionales como la radio, televisión, diarios o revistas?					
18	¿La información sobre las acciones que realiza mi institución es constante en los medios de comunicación tradicionales?					
19	¿Me entero de las acciones que realiza mi institución a través de medios online como Facebook, Instagram y Youtube?					
20	¿La información sobre las acciones que realiza mi institución es constante en los medios de comunicación online?					
FUNCIÓN SINÉRGICA						
21	¿Identifico una intervención activa del área de Imagen Institucional y Relaciones Públicas en el plan general de la organización?					
22	¿Visualizo la participación e influencia del área de Imagen Institucional y Relaciones Públicas en las decisiones de la dirección?					
23	¿El área de comunicaciones realiza acciones para reforzar las buenas relaciones o mejorar la comunicación dentro de la institución?					
24	¿Los directivos y el personal toman en serio las opiniones del profesional responsable de relaciones públicas de la institución?					

**FICHA TÉCNICA: CUESTIONARIO DE LA VARIABLE RELACIONES PÚBLICAS
ESTUDIO: RELACIONES PÚBLICAS Y GESTIÓN ORGANIZACIONAL EN LA UNIDAD
EJECUTORA DE UN PROGRAMA DE INFRAESTRUCTURA AGRARIA,
LA LIBERTAD, 2023**

1. Nombre

Cuestionario sobre Relaciones Públicas

2. Autor

Rebeca Berenice Moscol López

3. Año de elaboración

2023

4. Objetivo

Determinar el nivel de Relaciones Públicas en la unidad ejecutora de un Programa de Infraestructura Agraria, La Libertad, 2023, en sus dimensiones: función relacional, comunicacional y sinérgica.

5. Normativos - información

- Su finalidad es totalmente académica.
- Es anónimo.
- Se solicita ser objetivo, honesto y sincero con sus respuestas.
- Marque una y sólo una alternativa de respuesta.

6. Usuarios

El total de la población fueron 52 trabajadores que laboran en la entidad en estudio.

7. Unidad de análisis

Personal de la unidad ejecutora de un Programa de Infraestructura Agraria.

8. Modo de aplicación

- El presente cuestionario está conformado por 24 ítems, distribuidos entre las tres dimensiones de la variable, con alternativas de respuesta que van del 1 al 5 por cada ítem.

- El desarrollo del cuestionario es individual, considerando marcar los datos que se requieran de acuerdo a las instrucciones.
- El tiempo de aplicación del cuestionario es de aproximadamente 24 minutos.
- Los materiales a utilizar son la ficha de encuesta y lapicero.

9. Estructura

El cuestionario de Relaciones Públicas, consta de 24 ítems, distribuidos entre las tres dimensiones de la variable; encontrándose 9, 11 y 4 ítems por cada dimensión, según se especifica en la siguiente tabla:

Variable: Relaciones Públicas

Dimensiones	Nº de ítems
• Función relacional	9
• Función comunicacional	11
• Función sinérgica	4

10. Escala diagnóstica

10.1. Escala general de la variable

Variable: Relaciones Públicas

Nivel	Rango
Alto	[97 - 120]
Moderado	[73 - 96]
Bajo	[49 - 72]
Muy bajo	[24 - 48]

10.2. Escala valorativa de las alternativas de respuesta

Las opciones de respuesta para todas las dimensiones están en una escala del 1 al 5, considerando el 1 como la menor calificación (nunca) y el 5 como la mayor calificación (siempre), las mismas que representan el nivel de Relaciones Públicas.

Se codificó como:

Alternativa	Valor
Siempre	5
Casi siempre	4
A veces	3
Casi nunca	2
Nunca	1

11. Validez y confiabilidad.

- 1.1.1. Validez: a través del proceso de validación por Juicio de expertos, según los normativos vigentes. Los formatos de los tres expertos validadores se presentan en los siguientes apéndices del trabajo.
- 1.1.2. Confiabilidad: se obtuvo un índice de ,931 en la aplicación del estadístico de fiabilidad del Alpha de Cronbach

Anexo 3

INSTRUMENTO Y FICHA TÉCNICA

CUESTIONARIO DE GESTIÓN ORGANIZACIONAL

El presente cuestionario tiene por finalidad recoger información para determinar la relación entre las relaciones públicas y la gestión organizacional en la unidad ejecutora de un Programa de Infraestructura Agraria, La Libertad, 2023. Así mismo se le pide ser extremadamente objetivo, honesto y sincero en sus respuestas. Se le agradece por anticipado su valiosa participación y colaboración.

INSTRUCCIONES:

El cuestionario consta de 26 ítems. Cada ítem incluye cinco alternativas de respuestas. Lea con mucha atención cada una de los ítems y las opciones de las repuestas que le siguen. Para cada ítem marque sólo una respuesta con una equis (x) en el recuadro que considere que se aproxime más a su realidad, es decir cuántas veces ocurren estas situaciones en su ámbito laboral.

- Si no ocurre jamás, marca la alternativa **NUNCA**
- Si ocurre rara vez, marca la alternativa **CASI NUNCA**
- Si ocurren muchas veces, marca la alternativa **CASI SIEMPRE**
- Si ocurren continuamente, marca la alternativa **SIEMPRE**

Nº	ÍTEMS	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
DESARROLLO HUMANO						
1	¿La institución realiza eventos o actividades para reforzar lazos de compañerismo y amistad entre trabajadores?					
2	¿Mis habilidades, capacidades y conocimientos me permiten establecer relaciones armónicas dentro de mi entorno laboral?					
3	¿El ambiente laboral me permite sentirme cómodo para desarrollar mis tareas diarias?					
4	¿La institución otorga incentivos (de cualquier índole) para motivar el desempeño laboral?					
5	¿La institución promueve el desarrollo de actividades físicas o motrices en el entorno laboral?					
6	¿El entorno laboral me permite desarrollar habilidades mentales para optimizar tareas?					
7	¿La dirección ejecuta talleres para fortalecer cualidades emocionales de los trabajadores como empatía, control del genio, adaptación al cambio, resolución de problemas, entre otros?					

8	¿Considero que existe un correcto control de las emociones entre los trabajadores de la institución?					
9	¿Mis tareas o responsabilidades dentro de la institución representan un reto que impulsa mi crecimiento profesional?					
10	¿La institución organiza o promueve la participación de sus trabajadores en cursos, seminarios o capacitaciones?					
CONDICIONES LABORALES						
11	¿Mi área cuenta con espacios distribuidos adecuadamente para la interacción entre colaboradores y unificación de tareas?					
12	¿La limpieza y el orden son aspectos importantes en mi área de trabajo?					
13	¿Mi espacio de trabajo cuenta con las condiciones apropiadas para el desempeño de mis funciones, como tranquilidad, libre de ruidos, iluminación, temperatura adecuada, mínimas distracciones, entre otros?					
14	¿En mi espacio de trabajo existen factores que ponen en riesgo mi integridad física?					
15	¿Tengo acceso a las herramientas de trabajo necesarias para desempeñar mis labores de manera eficiente?					
16	¿Mis herramientas de trabajo se encuentran en condiciones ideales para su uso diario?					
17	¿Mis habilidades profesionales se complementan con las de mi equipo de trabajo, para el logro de los objetivos?					
18	¿Dentro de mi equipo de trabajo tengo responsabilidades claramente definidas y poseo la autoridad para gestionar mis propios procesos?					
19	¿Existe cohesión, interdependencia positiva y liderazgo compartido en las labores que realizan los miembros de mi equipo de trabajo?					
PRODUCTIVIDAD						
20	¿Para poner en marcha un proyecto o proceso, mi área analiza la disponibilidad de recursos necesarios?					
21	¿Los nuevos proyectos, actividades o procesos se ejecutan haciendo un previo análisis del costo - beneficio del mismo?					
22	¿El equipamiento tecnológico y/o maquinaria de la institución es usada eficientemente para el cumplimiento de metas establecidas?					
23	¿La institución promueve la reutilización de materiales o elementos que ya no agregan valor a los productos o servicios para los que fueron adquiridos?					
24	¿Cumplo mis metas diarias, semanales y mensuales, sin demora ni retrasos?					
25	¿Considero que mis compañeros desempeñan sus labores con efectividad?					
26	¿Se logran las metas y objetivos establecidos en los eventos o actividades realizados por la institución?					

**FICHA TÉCNICA: CUESTIONARIO DE LA VARIABLE GESTIÓN
ORGANIZACIONAL
ESTUDIO: RELACIONES PÚBLICAS Y GESTIÓN ORGANIZACIONAL EN LA
UNIDAD EJECUTORA DE UN PROGRAMA DE INFRAESTRUCTURA AGRARIA,
LA LIBERTAD, 2023**

12. Nombre

Cuestionario sobre Gestión Organizacional

13. Autor

Rebeca Berenice Moscol López

14. Año de elaboración

2023

15. Objetivo

Determinar el nivel de Gestión Organizacional en la unidad ejecutora de un Programa de Infraestructura Agraria, La Libertad, 2023, en sus dimensiones: desarrollo humano, condiciones laborales y productividad.

16. Normativos - información

- Su finalidad es totalmente académica.
- Es anónimo.
- Se solicita ser objetivo, honesto y sincero con sus respuestas.
- Marque una y sólo una alternativa de respuesta.

17. Usuarios

El total de la población fueron 52 trabajadores que laboran en la entidad en estudio.

18. Unidad de análisis

Personal de la unidad ejecutora de un Programa de Infraestructura Agraria.

19. Modo de aplicación

- El presente cuestionario está conformado por 26 ítems, distribuidos entre las tres dimensiones de la variable, con alternativas de respuesta que van del 1 al 5 por cada ítem.
- El desarrollo del cuestionario es individual, considerando marcar los datos que se requieran de acuerdo a las instrucciones.
- El tiempo de aplicación del cuestionario es de aproximadamente 26 minutos.
- Los materiales a utilizar son la ficha de encuesta y lapicero.

20. Estructura

El cuestionario de Relaciones Públicas, consta de 26 ítems, distribuidos entre las tres dimensiones de la variable; encontrándose 10, 9 y 7 ítems por cada dimensión, según se especifica en la siguiente tabla:

Variable: Relaciones Públicas

Dimensiones	Nº de ítems
• Desarrollo humano	10
• Condiciones laborales	9
• Productividad	7

21. Escala diagnóstica

10.3. Escala general de la variable

Variable: Relaciones Públicas

Nivel	Rango
Alto	[96 - 130]
Medio	[61 - 95]
Bajo	[26 - 60]

10.4. Escala valorativa de las alternativas de respuesta

Las opciones de respuesta para todas las dimensiones están en una escala del 1 al 5, considerando el 1 como la menor calificación

(nunca) y el 5 como la mayor calificación (siempre), las mismas que representan el nivel de Gestión Organizacional.

Se codificó como:

Alternativa	Valor
Siempre	5
Casi siempre	4
A veces	3
Casi nunca	2
Nunca	1

22. Validez y confiabilidad.

- 1.1.3. Validez: a través del proceso de validación por Juicio de expertos, según los normativos vigentes. Los formatos de los tres expertos validadores se presentan en los siguientes apéndices del trabajo.
- 1.1.4. Confiabilidad: se obtuvo un índice de ,929 en la aplicación del estadístico de fiabilidad del Alpha de Cronbach.

Anexo 4

Evaluación por juicio de expertos

EXPERTO 1

CUESTIONARIO DE RELACIONES PÚBLICAS

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario de Relaciones Públicas". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	José David Bardales Ruíz
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Clinica () Social (X) Educativa () Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	<ul style="list-style-type: none"> - Coordinador Nacional en Perú del Programa Stand Up para prevenir el acoso callejero, Fundación Ayuda en Acción. - Coordinador Nacional del Protección y participación de las juventudes, Fundación Ayuda en Acción. - Consultor para la facilitación de la construcción de los Acuerdos de Gobernabilidad 2018- 2022. - Especialista en liderazgo cooperativo e Igualdad de Mujeres y Hombres, SOCIEDAD DE COOPERACIÓN PARA EL DESARROLLO INTERNACIONAL-SOCODEVI.
Institución donde labora:	- Fundación española Ayuda en Acción
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica:	No corresponde

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de Relaciones Públicas.
Autora:	Rebeca Berenice Moscol López.
Procedencia:	Elaboración propia.
Administración:	La aplicación del instrumento es presencial, para ello, se otorga un cuestionario impreso a cada participante.
Tiempo de aplicación:	24 minutos.
Ámbito de aplicación:	Sede central de la Gerencia Regional de Agricultura, sito Prol. Unión 2562, Trujillo.
Significación:	<p>Escala de medición ordinal de tipo Likert, con respuestas tales como: siempre, casi siempre, a veces, casi nunca y nunca, que se valorizan del 5 al 1. Además, el cuestionario se divide en tres dimensiones: función relacional, que contiene 9 ítems; función comunicacional, con 11 ítems; y función sinérgica, que tiene 4 ítems.</p> <p>El objetivo de la aplicación de este instrumento es medir el nivel de las relaciones públicas en la muestra para luego determinar su relación con la variable gestión organizacional.</p>

4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Relaciones Públicas	Función relacional	Es "el conjunto de acciones que garantiza una coherente relación humana, fluidas relaciones de poder y una adecuada administración de la controversia pública entre los grupos de interés de una organización sea esta pública o privada" (Valdez, 2015, p.7).
	Función comunicacional	"Está basada en la comunicación como el instrumento más eficaz que tiene las RR. PP. para integrar a la organización con sus públicos, la comunidad y la sociedad. Se trata del despliegue de acciones programáticas de intercambio de mensajes y el establecimiento de roles para lograr el entendimiento mutuo organización-públicos" (Valdez, 2015, p.7).

	Función sinérgica	“La función sinérgica comprende los roles estratégico y gerencial de un área de RR. PP. encuadrada dentro de la teoría de la excelencia de las RR. PP.” (Valdez, 2015, p.8).
--	-------------------	--

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación a usted le presento el “Cuestionario de Relaciones Públicas”, elaborado por Rebeca Berenice Moscol López, en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.

RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como, solicitamos brinde las observaciones que considere pertinente.

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Función relacional, función comunicacional y función sinérgica.

- Primera dimensión: **Función relacional.**
- Objetivos de la Dimensión: Medir los niveles de relaciones humanas, relaciones de poder y administración de la controversia pública en el personal de la institución.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Relaciones humanas	¿Identifico un trato justo por parte de la institución que genera confianza hacia los trabajadores?	4	4	4	
	¿Confío que las promesas de los directivos o acuerdos tomados con la alta dirección se harán realidad?	4	4	4	
	¿Pienso que la institución tiene la capacidad para cumplir los acuerdos o compromisos que asume con sus trabajadores?	4	4	4	

Relaciones de poder	¿Identifico una interacción constante entre la entidad y los grupos de poder?	3	4	4	Considerar indicar al encuestado qué son los grupos de poder.
	¿La institución brinda espacios para atender las inquietudes o problemas que surgen con los grupos de poder?	3	4	4	
	¿El área de comunicaciones interviene en las reuniones o acciones que realiza la entidad para solucionar los problemas o desacuerdos con los grupos de poder?	4	4	4	
Administración de la controversia pública	¿Existen espacios para el intercambio de ideas u opiniones entre áreas y directivos de la organización?	4	4	4	
	¿La institución toma en cuenta mis opiniones, necesidades e inquietudes para la mejora del trabajo?	4	4	4	
	¿Normalmente existen soluciones adecuadas para las controversias que surgen al interior de la institución?	4	4	4	

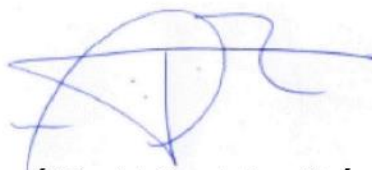
- Segunda dimensión: **Función comunicacional.**
- Objetivos de la Dimensión: Medir los niveles respecto a los indicadores: mensaje unidireccional sobredimensionado, mensaje unidireccional racional, rol bidireccional sobredimensionado, rol bidireccional racional, medios tradicionales, medios online, en la institución a estudiar.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Mensaje unidireccional sobredimensionado	¿Identifico fines de propaganda (político, comercial o social) en los mensajes que emite la institución?	4	4	4	
	En los mensajes que emite la entidad ¿Sobresale la imagen del representante de la institución?	4	4	4	

Mensaje unidireccional racional	¿La información que emiten los medios de comunicación sobre las acciones que realiza la entidad, es prudente y objetiva?	4	4	4	
Rol bidireccional sobredimensionado	¿Me siento identificado con la institución para realizar acciones en beneficio de ella, sin importar que estas no tengan relación con mi área o especialidad?	4	4	4	
	¿Me siento comprometido a realizar esfuerzos constantes en beneficio de la institución fuera de mi horario laboral?	4	4	4	
Rol bidireccional racional	¿Existe un entendimiento mutuo entre la institución y mi área al momento de establecer metas para el logro de objetivos?	4	4	4	
	Cuando se distribuyen responsabilidades ¿Se toman acuerdos equitativos que benefician a la dirección y mi área?	4	4	4	
Medios tradicionales	¿Me entero de las acciones que realiza mi institución a través de medios tradicionales como la radio, televisión, diarios o revistas?	4	4	4	
	¿La información sobre las acciones que realiza mi institución es constante en los medios de comunicación tradicionales?	4	4	4	
Medios online	¿Me entero de las acciones que realiza mi institución a través de medios online como Facebook, Instagram y Youtube?	4	4	4	
	¿La información sobre las acciones que realiza mi institución es constante en los medios de comunicación online?	4	4	4	

- Tercera dimensión: **Función sinérgica.**
- Objetivos de la Dimensión: Medir los niveles respecto al rol estratégico y rol gerencial de las relaciones públicas, en la institución a estudiar.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Rol estratégico	¿Identifico una intervención activa del área de Imagen Institucional y Relaciones Públicas en el plan general de la organización?	4	4	4	
	¿Visualizo la participación e influencia del área de Imagen Institucional y Relaciones Públicas en las decisiones de la dirección?	4	4	4	
Rol gerencial	¿El área de comunicaciones realiza acciones para reforzar las buenas relaciones o mejorar la comunicación dentro de la institución?	4	4	4	
	¿Los directivos y el personal toman en serio las opiniones del profesional responsable de relaciones públicas de la institución?	4	4	4	



José David Bardales Ruíz
DNI 46039338

CUESTIONARIO DE GESTIÓN ORGANIZACIONAL

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Cuestionario de Gestión Organizacional”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	José David Bardales Ruíz
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social (X) Educativa () Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	<ul style="list-style-type: none">- Coordinador Nacional en Perú del Programa Stand Up para prevenir el acoso callejero, Fundación Ayuda en Acción.- Coordinador Nacional del Protección y participación de las juventudes, Fundación Ayuda en Acción.- Consultor para la facilitación de la construcción de los Acuerdos de Gobernabilidad 2018- 2022.- Especialista en liderazgo cooperativo e Igualdad de Mujeres y Hombres, SOCIEDAD DE COOPERACIÓN PARA EL DESARROLLO INTERNACIONAL-SOCODEVI.
Institución donde labora:	- Fundación española Ayuda en Acción
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica:	No corresponde

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de Gestión Organizacional.
Autora:	Rebeca Berenice Moscol López.
Procedencia:	Elaboración propia.
Administración:	La aplicación del instrumento es presencial, para ello, se otorga un cuestionario impreso a cada participante.
Tiempo de aplicación:	26 minutos.
Ámbito de aplicación:	Sede central de la Gerencia Regional de Agricultura, sito Prol. Unión 2562, Trujillo.
Significación:	<p>Escala de medición ordinal de tipo Likert, con respuestas tales como: siempre, casi siempre, a veces, casi nunca y nunca, que se valorizan del 5 al 1. Además, el cuestionario se divide en tres dimensiones: desarrollo humano, que contiene 10 ítems; condiciones laborales, con 9 ítems; y productividad, que tiene 7 ítems.</p> <p>El objetivo de la aplicación de este instrumento es medir el nivel de la gestión organizacional en la muestra para luego determinar su relación con la variable relaciones públicas.</p>

4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Gestión Organizacional	Desarrollo humano	“Entendido como el constante incremento de la calidad de vida personal y de la población, en términos de procesos de aprendizaje, considerando la influencia del contexto donde se convive, a partir de acceso a salud, educación y empleo, y la interacción social encaminada al desarrollo de la personalidad” (Tamayo et al., 2017, p.4).
	Condiciones Laborales	“Entendidas como el conjunto de variables que afectan el rendimiento de los colaboradores en pro de la realización de una labor, teniendo en cuenta aspectos físicos, psicológicos, y sociales, representados en una serie de factores” (Tamayo et al., 2017, p.4).

	Productividad	“Entendida como la relación existente de entregables, sean estos, tangibles o intangibles, frente a la cantidad, y calidad de los insumos utilizados en el proceso productivo en un tiempo determinado” (Tamayo et al., 2017, p.4).
--	---------------	---

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación a usted le presento el “Cuestionario de Gestión Organizacional”, elaborado por Rebeca Berenice Moscol López, en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.

RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como, solicitamos brinde las observaciones que considere pertinente.

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Desarrollo humano, condiciones laborales y productividad.

- Primera dimensión: **Desarrollo humano.**
- Objetivos de la Dimensión: Medir los niveles de desarrollo social, contextual, físico, emocional, cognitivo en el personal de la institución.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Social	¿La institución realiza eventos o actividades para reforzar lazos de compañerismo y amistad entre trabajadores?	4	4	4	
	¿Mis habilidades, capacidades y conocimientos me permiten establecer relaciones armónicas dentro de mi entorno laboral?	4	4	4	
Contextual	¿El ambiente laboral me permite sentirme cómodo para desarrollar mis tareas diarias?	4	4	4	
	¿La institución otorga incentivos (de cualquier índole) para motivar el desempeño laboral?	4	4	4	

Físico	¿La institución promueve el desarrollo de actividades físicas o motrices en el entorno laboral?	4	4	4	
	¿El entorno laboral me permite desarrollar habilidades mentales para optimizar tareas?	4	4	4	
Emocional	¿La dirección ejecuta talleres para fortalecer cualidades emocionales de los trabajadores como empatía, control del genio, adaptación al cambio, resolución de problemas, entre otros?	4	4	4	
	¿Considero que existe un correcto control de las emociones entre los trabajadores de la institución?	4	4	4	
Cognitivo	¿Mis tareas o responsabilidades dentro de la institución representan un reto que impulsa mi crecimiento profesional?	4	4	4	
	¿La institución organiza o promueve la participación de sus trabajadores en cursos, seminarios o capacitaciones?	4	4	4	

- Segunda dimensión: **Condiciones laborales.**
- Objetivos de la Dimensión: Medir los niveles de Diseño de áreas, diseño de puestos, evolución de experiencias y trabajo en equipo, en la institución a estudiar.

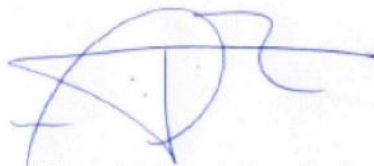
Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Diseño de áreas	¿Mi área cuenta con espacios distribuidos adecuadamente para la interacción entre colaboradores y unificación de tareas?	4	4	4	
	¿La limpieza y el orden son aspectos importantes en mi área de trabajo?	4	4	4	

Diseño de puestos	¿Mi espacio de trabajo cuenta con las condiciones apropiadas para el desempeño de mis funciones, como tranquilidad, libre de ruidos, iluminación, temperatura adecuada, mínimas distracciones, entre otros?	4	4	4	
	¿En mi espacio de trabajo existen factores que ponen en riesgo mi integridad física?	4	4	4	
Evolución de experiencias	¿Tengo acceso a las herramientas de trabajo necesarias para desempeñar mis labores de manera eficiente?	4	4	4	
	¿Mis herramientas de trabajo se encuentran en condiciones ideales para su uso diario?	4	4	4	
Trabajo en equipo	¿Mis habilidades profesionales se complementan con las de mi equipo de trabajo, para el logro de los objetivos?	4	4	4	
	¿Dentro de mi equipo de trabajo tengo responsabilidades claramente definidas y poseo la autoridad para gestionar mis propios procesos?	4	4	4	
	¿Existe cohesión, interdependencia positiva y liderazgo compartido en las labores que realizan los miembros de mi equipo de trabajo?	4	4	4	

- Tercera dimensión: **Productividad.**
- Objetivos de la Dimensión: Medir los niveles respecto al rol estratégico y rol gerencial de las relaciones públicas, en la institución a estudiar.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Costos	¿Para poner en marcha un proyecto o proceso, mi área analiza la disponibilidad de recursos necesarios?	4	4	4	
	¿Los nuevos proyectos, actividades o procesos se ejecutan haciendo un previo análisis del costo - beneficio del mismo?	4	4	4	

Optimización de recursos	¿El equipamiento tecnológico y/o maquinaria de la institución es usada eficientemente para el cumplimiento de metas establecidas?	4	4	4	
	¿La institución promueve la reutilización de materiales o elementos que ya no agregan valor a los productos o servicios para los que fueron adquiridos?	4	4	4	
Optimización de procesos	¿Cumplo mis metas diarias, semanales y mensuales, sin demora ni retrasos?	4	4	4	
	¿Considero que mis compañeros desempeñan sus labores con efectividad?	4	4	4	
	¿Se logran las metas y objetivos establecidos en los eventos o actividades realizados por la institución?	4	4	4	



José David Bardales Ruíz
DNI 46039338

EXPERTO 2

CUESTIONARIO DE RELACIONES PÚBLICAS

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario de Relaciones Públicas". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Gloria María Cajacuri Palacios		
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor	(X)
Área de formación académica:	Clinica ()	Social	(X)
	Educativa ()	Organizacional	()
Áreas de experiencia profesional:	- Experiencia como especialista en oficinas de Relaciones Públicas e Imagen Institucional de entidades públicas.		
Institución donde labora:	- Gobierno Regional de La Libertad, Gerencia Regional de Imagen Institucional.		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años	()	
	Más de 5 años	(X)	
Experiencia en Investigación Psicométrica:	No corresponde		

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de Relaciones Públicas.
Autora:	Rebeca Berenice Moscol López.
Procedencia:	Elaboración propia.
Administración:	La aplicación del instrumento es presencial, para ello, se otorga un cuestionario impreso a cada participante.

Tiempo de aplicación:	24 minutos.
Ámbito de aplicación:	Sede central de la Gerencia Regional de Agricultura, sito Prol. Unión 2562, Trujillo.
Significación:	<p>Escala de medición ordinal de tipo Likert, con respuestas tales como: siempre, casi siempre, a veces, casi nunca y nunca, que se valorizan del 5 al 1. Además, el cuestionario se divide en tres dimensiones: función relacional, que contiene 9 ítems; función comunicacional, con 11 ítems; y función sinérgica, que tiene 4 ítems.</p> <p>El objetivo de la aplicación de este instrumento es medir el nivel de las relaciones públicas en la muestra para luego determinar su relación con la variable gestión organizacional.</p>

4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Relaciones Públicas	Función relacional	Es "el conjunto de acciones que garantiza una coherente relación humana, fluidas relaciones de poder y una adecuada administración de la controversia pública entre los grupos de interés de una organización sea esta pública o privada" (Valdez, 2015, p.7).
	Función comunicacional	"Está basada en la comunicación como el instrumento más eficaz que tiene las RR. PP. para integrar a la organización con sus públicos, la comunidad y la sociedad. Se trata del despliegue de acciones programáticas de intercambio de mensajes y el establecimiento de roles para lograr el entendimiento mutuo organización-públicos" (Valdez, 2015, p.7).
	Función sinérgica	"La función sinérgica comprende los roles estratégico y gerencial de un área de RR. PP. encuadrada dentro de la teoría de la excelencia de las RR. PP." (Valdez, 2015, p.8).

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación a usted le presento el “Cuestionario de Relaciones Públicas”, elaborado por Rebeca Berenice Moscol López, en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como, solicitamos brinde las observaciones que considere pertinente.

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Función relacional, función comunicacional y función sinérgica.

- Primera dimensión: **Función relacional.**
- Objetivos de la Dimensión: Medir los niveles de relaciones humanas, relaciones de poder y administración de la controversia pública en el personal de la institución.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Relaciones humanas	¿Identifico un trato justo por parte de la institución que genera confianza hacia los trabajadores?	4	4	4	
	¿Confío que las promesas de los directivos o acuerdos tomados con la alta dirección se harán realidad?	4	4	4	
	¿Pienso que la institución tiene la capacidad para cumplir los acuerdos o compromisos que asume con sus trabajadores?	4	4	4	
Relaciones de poder	¿Identifico una interacción constante entre la entidad y los grupos de poder?	4	4	4	
	¿La institución brinda espacios para atender las inquietudes o problemas que surgen con los grupos de poder?	3	4	4	¿Qué son los grupos de poder? Indicar.
	¿El área de comunicaciones interviene en las reuniones o acciones que realiza la entidad para solucionar los problemas o desacuerdos con los grupos de poder?	4	4	4	
Administración de la controversia pública	¿Existen espacios para el intercambio de ideas u opiniones entre áreas y directivos de la organización?	4	4	4	
	¿La institución toma en cuenta mis opiniones, necesidades e inquietudes para la mejora del trabajo?	4	4	4	

¿Normalmente existen soluciones adecuadas para las controversias que surgen al interior de la institución?	4	4	4	
--	---	---	---	--

- Segunda dimensión: **Función comunicacional.**
- Objetivos de la Dimensión: Medir los niveles respecto a los indicadores: mensaje unidireccional sobredimensionado, mensaje unidireccional racional, rol bidireccional sobredimensionado, rol bidireccional racional, medios tradicionales, medios online, en la institución a estudiar.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Mensaje unidireccional sobredimensionado	¿Identifico fines de propaganda (político, comercial o social) en los mensajes que emite la institución?	4	4	4	
	En los mensajes que emite la entidad ¿Sobresale la imagen del representante de la institución?	4	4	4	
Mensaje unidireccional racional	¿La información que emiten los medios de comunicación sobre las acciones que realiza la entidad, es prudente y objetiva?	4	4	4	
Rol bidireccional sobredimensionado	¿Me siento identificado con la institución para realizar acciones en beneficio de ella, sin importar que estas no tengan relación con mi área o especialidad?	4	4	4	
	¿Me siento comprometido a realizar esfuerzos constantes en beneficio de la institución fuera de mi horario laboral?	4	4	4	
Rol bidireccional racional	¿Existe un entendimiento mutuo entre la institución y mi área al momento de establecer metas para el logro de objetivos?	4	4	4	
	Cuando se distribuyen responsabilidades ¿Se toman acuerdos equitativos que benefician a la dirección y mi área?	4	4	4	
Medios tradicionales	¿Me entero de las acciones que realiza mi institución a través de medios tradicionales como la radio, televisión, diarios o revistas?	4	4	4	

	¿La información sobre las acciones que realiza mi institución es constante en los medios de comunicación tradicionales?	4	4	4	
Medios online	¿Me entero de las acciones que realiza mi institución a través de medios online como Facebook, Instagram y Youtube?	4	4	4	
	¿La información sobre las acciones que realiza mi institución es constante en los medios de comunicación online?	4	4	4	

- Tercera dimensión: **Función sinérgica.**
- Objetivos de la Dimensión: Medir los niveles respecto al rol estratégico y rol gerencial de las relaciones públicas, en la institución a estudiar.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Rol estratégico	¿Identifico una intervención activa del área de Imagen Institucional y Relaciones Públicas en el plan general de la organización?	4	4	4	
	¿Visualizo la participación e influencia del área de Imagen Institucional y Relaciones Públicas en las decisiones de la dirección?	4	4	4	
Rol gerencial	¿El área de comunicaciones realiza acciones para reforzar las buenas relaciones o mejorar la comunicación dentro de la institución?	4	4	4	
	¿Los directivos y el personal toman en serio las opiniones del profesional responsable de relaciones públicas de la institución?	4	4	4	



Gloria María Cajacuri Palacios
DNI 43616751

CUESTIONARIO DE GESTIÓN ORGANIZACIONAL

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario de Gestión Organizacional". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Gloria María Cajacuri Palacios
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor (X)
Área de formación académica:	Clínica () Social (X) Educativa () Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	- Experiencia como especialista en oficinas de Relaciones Públicas e Imagen Institucional de entidades públicas.
Institución donde labora:	- Gobierno Regional de La Libertad, Gerencia Regional de Imagen Institucional.
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica:	No corresponde

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de Gestión Organizacional.
Autora:	Rebeca Berenice Moscol López.
Procedencia:	Elaboración propia.
Administración:	La aplicación del instrumento es presencial, para ello, se otorga un cuestionario impreso a cada participante.
Tiempo de aplicación:	26 minutos.

Ámbito de aplicación:	Sede central de la Gerencia Regional de Agricultura, sito Prol. Unión 2562, Trujillo.
Significación:	<p>Escala de medición ordinal de tipo Likert, con respuestas tales como: siempre, casi siempre, a veces, casi nunca y nunca, que se valorizan del 5 al 1. Además, el cuestionario se divide en tres dimensiones: desarrollo humano, que contiene 10 ítems; condiciones laborales, con 9 ítems; y productividad, que tiene 7 ítems.</p> <p>El objetivo de la aplicación de este instrumento es medir el nivel de la gestión organizacional en la muestra para luego determinar su relación con la variable relaciones públicas.</p>

4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Gestión Organizacional	Desarrollo humano	“Entendido como el constante incremento de la calidad de vida personal y de la población, en términos de procesos de aprendizaje, considerando la influencia del contexto donde se convive, a partir de acceso a salud, educación y empleo, y la interacción social encaminada al desarrollo de la personalidad” (Tamayo et al., 2017, p.4).
	Condiciones Laborales	“Entendidas como el conjunto de variables que afectan el rendimiento de los colaboradores en pro de la realización de una labor, teniendo en cuenta aspectos físicos, psicológicos, y sociales, representados en una serie de factores” (Tamayo et al., 2017, p.4).
	Productividad	“Entendida como la relación existente de entregables, sean estos, tangibles o intangibles, frente a la cantidad, y calidad de los insumos utilizados en el proceso productivo en un tiempo determinado” (Tamayo et al., 2017, p.4).

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación a usted le presento el “Cuestionario de Gestión Organizacional”, elaborado por Rebeca Berenice Moscol López, en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como, solicitamos brinde las observaciones que considere pertinente.

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Desarrollo humano, condiciones laborales y productividad.

- Primera dimensión: **Desarrollo humano.**
- Objetivos de la Dimensión: Medir los niveles de desarrollo social, contextual, físico, emocional, cognitivo en el personal de la institución.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Social	¿La institución realiza eventos o actividades para reforzar lazos de compañerismo y amistad entre trabajadores?	4	4	4	
	¿Mis habilidades, capacidades y conocimientos me permiten establecer relaciones armónicas dentro de mi entorno laboral?	4	4	4	
Contextual	¿El ambiente laboral me permite sentirme cómodo para desarrollar mis tareas diarias?	4	4	4	
	¿La institución otorga incentivos (de cualquier índole) para motivar el desempeño laboral?	4	4	4	
Físico	¿La institución promueve el desarrollo de actividades físicas o motrices en el entorno laboral?	4	4	4	
	¿El entorno laboral me permite desarrollar habilidades mentales para optimizar tareas?	4	4	4	
Emocional	¿La dirección ejecuta talleres para fortalecer cualidades emocionales de los trabajadores como empatía, control del genio, adaptación al cambio, resolución de problemas, entre otros?	4	4	4	

	¿Considero que existe un correcto control de las emociones entre los trabajadores de la institución?	4	4	4	
Cognitivo	¿Mis tareas o responsabilidades dentro de la institución representan un reto que impulsa mi crecimiento profesional?	4	4	4	
	¿La institución organiza o promueve la participación de sus trabajadores en cursos, seminarios o capacitaciones?	4	4	4	

- Segunda dimensión: **Condiciones laborales.**
- Objetivos de la Dimensión: Medir los niveles de Diseño de áreas, diseño de puestos, evolución de experiencias y trabajo en equipo, en la institución a estudiar.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Diseño de áreas	¿Mi área cuenta con espacios distribuidos adecuadamente para la interacción entre colaboradores y unificación de tareas?	4	4	4	
	¿La limpieza y el orden son prioridades en mi área de trabajo?	3	4	4	Se puede especificar qué se entiende por prioridad para mayor precisión.
Diseño de puestos	¿Mi espacio de trabajo cuenta con las condiciones apropiadas para el desempeño de mis funciones, como tranquilidad, libre de ruidos, iluminación, temperatura adecuada, mínimas distracciones, entre otros?	4	4	4	
	¿En mi espacio de trabajo existen factores que ponen en riesgo mi integridad física?	4	4	4	
Evolución de experiencias	¿Tengo acceso a las herramientas de trabajo necesarias para desempeñar mis labores de manera eficiente?	4	4	4	

	¿Mis herramientas de trabajo se encuentran en condiciones ideales para su uso diario?	4	4	4	
Trabajo en equipo	¿Mis habilidades profesionales se complementan con las de mi equipo de trabajo, para el logro de los objetivos?	4	4	4	
	¿Dentro de mi equipo de trabajo tengo responsabilidades claramente definidas y poseo la autoridad para gestionar mis propios procesos?	4	4	4	
	¿Existe cohesión, interdependencia positiva y liderazgo compartido en las labores que realizan los miembros de mi equipo de trabajo?	4	4	4	

- Tercera dimensión: **Productividad.**
- Objetivos de la Dimensión: Medir los niveles respecto al rol estratégico y rol gerencial de las relaciones públicas, en la institución a estudiar.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Costos	¿Para poner en marcha un proyecto o proceso, mi área analiza la disponibilidad de recursos necesarios?	4	4	4	
	¿Los nuevos proyectos, actividades o procesos se ejecutan haciendo un previo análisis del costo - beneficio del mismo?	4	4	4	
Optimización de recursos	¿El equipamiento tecnológico y/o maquinaria de la institución es usada eficientemente para el cumplimiento de metas establecidas?	4	4	4	
	¿La institución promueve la reutilización de materiales o elementos que ya no agregan valor a los productos o servicios para los que fueron adquiridos?	4	4	4	
Optimización de procesos	¿Cumplo mis metas diarias, semanales y mensuales, sin demora ni retrasos?	4	4	4	

¿Considero que mis compañeros desempeñan sus labores con efectividad?	4	4	4	
¿Se logran las metas y objetivos establecidos en los eventos o actividades realizados por la institución?	4	4	4	



Gloria María Cajacuri Palacios
DNI 43616751

EXPERTO 3

CUESTIONARIO DE RELACIONES PÚBLICAS

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Cuestionario de Relaciones Públicas”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Ana Liseth Negreros Juárez
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Clinica () Social (X) Educativa () Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Experiencia como especialista en áreas de Relaciones Públicas e Imagen Institucional de entidades públicas, como municipio y gobierno regional.
Institución donde labora:	Gobierno Regional de La Libertad, Gerencia General Regional.
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica:	No corresponde

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de Relaciones Públicas.
Autora:	Rebeca Berenice Moscol López.
Procedencia:	Elaboración propia.

Administración:	La aplicación del instrumento es presencial, para ello, se otorga un cuestionario impreso a cada participante.
Tiempo de aplicación:	24 minutos.
Ámbito de aplicación:	Sede central de la Gerencia Regional de Agricultura, sito Prol. Unión 2562, Trujillo.
Significación:	<p>Escala de medición ordinal de tipo Likert, con respuestas tales como: siempre, casi siempre, a veces, casi nunca y nunca, que se valorizan del 5 al 1. Además, el cuestionario se divide en tres dimensiones: función relacional, que contiene 9 ítems; función comunicacional, con 12 ítems; y función sinérgica, que tiene 4 ítems.</p> <p>El objetivo de la aplicación de este instrumento es medir el nivel de las relaciones públicas en la muestra para luego determinar su relación con la variable gestión organizacional.</p>

4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Relaciones Públicas	Función relacional	Es "el conjunto de acciones que garantiza una coherente relación humana, fluidas relaciones de poder y una adecuada administración de la controversia pública entre los grupos de interés de una organización sea esta pública o privada" (Valdez, 2015, p.7).
	Función comunicacional	"Está basada en la comunicación como el instrumento más eficaz que tiene las RR. PP. para integrar a la organización con sus públicos, la comunidad y la sociedad. Se trata del despliegue de acciones programáticas de intercambio de mensajes y el establecimiento de roles para lograr el entendimiento mutuo organización-públicos" (Valdez, 2015, p.7).
	Función sinérgica	"La función sinérgica comprende los roles estratégico y gerencial de un área de RR. PP. encuadrada dentro de la teoría de la excelencia de las RR. PP." (Valdez, 2015, p.8).

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación a usted le presento el “Cuestionario de Relaciones Públicas”, elaborado por Rebeca Berenice Moscol López, en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como, solicitamos brinde las observaciones que considere pertinente.

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Función relacional, función comunicacional y función sinérgica.

- Primera dimensión: **Función relacional.**
- Objetivos de la Dimensión: Medir los niveles de relaciones humanas, relaciones de poder y administración de la controversia pública en el personal de la institución.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Relaciones humanas	¿Identifico un trato justo por parte de la institución que genera confianza hacia los trabajadores?	4	4	4	
	¿Confío que las promesas de los directivos o acuerdos tomados con la alta dirección se harán realidad?	4	4	4	
	¿Pienso que la institución tiene la capacidad para cumplir los acuerdos o compromisos que asume con sus trabajadores?	4	4	4	
Relaciones de poder	¿Identifico una interacción constante entre la entidad y los grupos de poder?	4	4	4	
	¿La institución brinda espacios para atender las inquietudes o problemas que surgen con los grupos de poder?	4	4	4	
	¿El área de comunicaciones interviene en las reuniones o acciones que realiza la entidad para solucionar los problemas o desacuerdos con los grupos de poder?	4	4	4	

Administración de la controversia pública	¿Existen espacios para el intercambio de ideas u opiniones entre áreas y directivos de la organización?	4	4	4	
	¿La institución toma en cuenta mis opiniones, necesidades e inquietudes para la mejora del trabajo?	4	4	4	
	¿Normalmente existen soluciones adecuadas para las controversias que surgen al interior de la institución?	4	4	4	

- Segunda dimensión: **Función comunicacional.**
- Objetivos de la Dimensión: Medir los niveles respecto a los indicadores: mensaje unidireccional sobredimensionado, mensaje unidireccional racional, rol bidireccional sobredimensionado, rol bidireccional racional, medios tradicionales, medios online, en la institución a estudiar.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Mensaje unidireccional sobredimensionado	¿Identifico fines de propaganda (político, comercial o social) en los mensajes que emite la institución?	4	4	4	
	En los mensajes que emite la entidad ¿Sobresale la imagen del representante de la institución?	4	4	4	
Mensaje unidireccional racional	¿La información que emiten los medios de comunicación sobre las acciones que realiza la entidad, es prudente y objetiva?	4	4	4	
Rol bidireccional sobredimensionado	¿Me siento identificado con la institución para realizar acciones en beneficio de ella, sin importar que estas no tengan relación con mi área o especialidad?	4	4	4	
	¿Me siento comprometido a realizar esfuerzos constantes en beneficio de la institución fuera de mi horario laboral?	4	4	4	
Rol bidireccional racional	¿Existe un entendimiento mutuo entre la institución y mi área al momento de establecer metas para el logro de objetivos?	4	4	4	

	Quando se distribuyen responsabilidades ¿Se toman acuerdos equitativos que benefician a la dirección y mi área?	4	4	4	
Medios tradicionales	¿Me entero de las acciones que realiza mi institución a través de medios tradicionales como la radio, televisión, diarios o revistas?	4	4	4	
	¿La información sobre las acciones que realiza mi institución es constante en los medios de comunicación tradicionales?	4	4	4	
Medios online	¿Me entero de las acciones que realiza mi institución a través de medios online como Facebook, Instagram y Youtube?	4	4	4	
	¿La información sobre las acciones que realiza mi institución es constante en los medios de comunicación online?	4	4	4	

- Tercera dimensión: **Función sinérgica.**
- Objetivos de la Dimensión: Medir los niveles respecto al rol estratégico y rol gerencial de las relaciones públicas, en la institución a estudiar.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Rol estratégico	¿Identifico una intervención activa del área de Imagen Institucional y Relaciones Públicas en el plan general de la organización?	4	4	4	
	¿Visualizo la participación e influencia del área de Imagen Institucional y Relaciones Públicas en las decisiones de la dirección?	4	4	4	

Rol gerencial	¿El área de comunicaciones realiza acciones para reforzar las buenas relaciones o mejorar la comunicación dentro de la institución?	4	4	4	
	¿Los directivos y el personal toman en serio las opiniones del profesional responsable de relaciones públicas de la institución?	4	4	4	

Ana Liseth Negreiros Juárez
DNI 46447519

CUESTIONARIO DE GESTIÓN ORGANIZACIONAL

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Cuestionario de Gestión Organizacional”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

6. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Ana Liseth Negreros Juárez
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social (X) Educativa () Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	- Experiencia como especialista en áreas de Relaciones Públicas e Imagen Institucional de entidades públicas, como municipio y gobierno regional.
Institución donde labora:	- Gobierno Regional de La Libertad, Gerencia General Regional.
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica:	No corresponde

7. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

8. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de Gestión Organizacional.
Autora:	Rebeca Berenice Moscol López.
Procedencia:	Elaboración propia.
Administración:	La aplicación del instrumento es presencial, para ello, se otorga un cuestionario impreso a cada participante.

Tiempo de aplicación:	26 minutos.
Ámbito de aplicación:	Sede central de la Gerencia Regional de Agricultura, sito Prol. Unión 2562, Trujillo.
Significación:	<p>Escala de medición ordinal de tipo Likert, con respuestas tales como: siempre, casi siempre, a veces, casi nunca y nunca, que se valorizan del 5 al 1. Además, el cuestionario se divide en tres dimensiones: desarrollo humano, que contiene 10 ítems; condiciones laborales, con 9 ítems; y productividad, que tiene 7 ítems.</p> <p>El objetivo de la aplicación de este instrumento es medir el nivel de la gestión organizacional en la muestra para luego determinar su relación con la variable relaciones públicas.</p>

9. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Gestión Organizacional	Desarrollo humano	“Entendido como el constante incremento de la calidad de vida personal y de la población, en términos de procesos de aprendizaje, considerando la influencia del contexto donde se convive, a partir de acceso a salud, educación y empleo, y la interacción social encaminada al desarrollo de la personalidad” (Tamayo et al., 2017, p.4).
	Condiciones Laborales	“Entendidas como el conjunto de variables que afectan el rendimiento de los colaboradores en pro de la realización de una labor, teniendo en cuenta aspectos físicos, psicológicos, y sociales, representados en una serie de factores” (Tamayo et al., 2017, p.4).
	Productividad	“Entendida como la relación existente de entregables, sean estos, tangibles o intangibles, frente a la cantidad, y calidad de los insumos utilizados en el proceso productivo en un tiempo determinado” (Tamayo et al., 2017, p.4).

10. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación a usted le presento el “Cuestionario de Gestión Organizacional”, elaborado por Rebeca Berenice Moscol López, en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como, solicitamos brinde las observaciones que considere pertinente.

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Desarrollo humano, condiciones laborales y productividad.

- Primera dimensión: **Desarrollo humano.**
- Objetivos de la Dimensión: Medir los niveles de desarrollo social, contextual, físico, emocional, cognitivo en el personal de la institución.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Social	¿La institución realiza eventos o actividades para reforzar lazos de compañerismo y amistad entre trabajadores?	4	4	4	
	¿Mis habilidades, capacidades y conocimientos me permiten establecer relaciones armónicas dentro de mi entorno laboral?	4	4	4	
Contextual	¿El ambiente laboral me permite sentirme cómodo para desarrollar mis tareas diarias?	4	4	4	
	¿La institución otorga incentivos (de cualquier índole) para motivar el desempeño laboral?	4	4	4	
Físico	¿La institución promueve el desarrollo de actividades físicas o motrices en el entorno laboral?	4	4	4	
	¿El entorno laboral me permite desarrollar habilidades mentales para optimizar tareas?	4	4	4	
Emocional	¿La dirección ejecuta talleres para fortalecer cualidades emocionales de los trabajadores como empatía, control del genio, adaptación al cambio, resolución de problemas, entre otros?	4	4	4	

	¿Considero que existe un correcto control de las emociones entre los trabajadores de la institución?	4	4	4	
Cognitivo	¿Mis tareas o responsabilidades dentro de la institución representan un reto que impulsa mi crecimiento profesional?	4	4	4	
	¿La institución organiza o promueve la participación de sus trabajadores en cursos, seminarios o capacitaciones?	4	4	4	

- Segunda dimensión: **Condiciones laborales.**
- Objetivos de la Dimensión: Medir los niveles de Diseño de áreas, diseño de puestos, evolución de experiencias y trabajo en equipo, en la institución a estudiar.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Diseño de áreas	¿Mi área cuenta con espacios distribuidos adecuadamente para la interacción entre colaboradores y unificación de tareas?	4	4	4	
	¿La limpieza y el orden son aspectos importantes en mi área de trabajo?	4	4	4	
Diseño de puestos	¿Mi espacio de trabajo cuenta con las condiciones apropiadas para el desempeño de mis funciones, como tranquilidad, libre de ruidos, iluminación, temperatura adecuada, mínimas distracciones, entre otros?	4	4	4	
	¿En mi espacio de trabajo existen factores que ponen en riesgo mi integridad física?	4	4	4	
Evolución de experiencias	¿Tengo acceso a las herramientas de trabajo necesarias para desempeñar mis labores de manera eficiente?	4	4	4	
	¿Mis herramientas de trabajo se encuentran en condiciones ideales para su uso diario?	4	4	4	

Trabajo en equipo	¿Mis habilidades profesionales se complementan con las de mi equipo de trabajo, para el logro de los objetivos?	4	4	4	
	¿Dentro de mi equipo de trabajo tengo responsabilidades claramente definidas y poseo la autoridad para gestionar mis propios procesos?	4	4	4	
	¿Existe cohesión, interdependencia positiva y liderazgo compartido en las labores que realizan los miembros de mi equipo de trabajo?	4	4	4	

- Tercera dimensión: **Productividad.**
- Objetivos de la Dimensión: Medir los niveles respecto al rol estratégico y rol gerencial de las relaciones públicas, en la institución a estudiar.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Costos	¿Para poner en marcha un proyecto o proceso, mi área analiza la disponibilidad de recursos necesarios?	4	4	4	
	¿Los nuevos proyectos, actividades o procesos se ejecutan haciendo un previo análisis del costo - beneficio del mismo?	4	4	4	
Optimización de recursos	¿El equipamiento tecnológico y/o maquinaria de la institución es usada eficientemente para el cumplimiento de metas establecidas?	4	4	4	
	¿La institución promueve la reutilización de materiales o elementos que ya no agregan valor a los productos o servicios para los que fueron adquiridos?	4	4	4	
Optimización de procesos	¿Cumplo mis metas diarias, semanales y mensuales, sin demora ni retrasos?	4	4	4	

¿Considero que mis compañeros desempeñan sus labores con efectividad?	4	4	4	
¿Se logran las metas y objetivos establecidos en los eventos o actividades realizados por la institución?	4	4	4	



Ana Liseth Negreros Juárez
DNI 46447519

Anexo 5

VALIDEZ DE LOS INSTRUMENTOS EN SPSS

CUESTIONARIO DE RELACIONES PÚBLICAS

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	16	100.0
	Excluido ^a	0	0.0
	Total	16	100.0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,931	24

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
i1	73,56	117,063	,527	,929
i2	73,94	118,596	,441	,930
i3	73,69	117,296	,554	,928
i4	73,56	110,663	,856	,923
i5	73,63	108,517	,771	,924
i6	73,88	114,250	,692	,926
i7	73,88	113,183	,558	,929
i8	73,44	110,929	,737	,925
i9	73,69	114,763	,567	,928
i10	73,69	110,229	,699	,926
i11	73,25	112,600	,650	,927
i12	73,56	116,129	,701	,926
i13	73,69	118,229	,597	,928
i14	73,44	113,863	,721	,926
i15	73,25	113,533	,664	,926
i16	73,38	119,850	,483	,929
i17	74,69	119,029	,366	,931
i18	74,69	119,962	,362	,931
i19	73,44	116,929	,454	,930
i20	73,44	114,929	,573	,928
i21	73,69	118,229	,597	,928
i22	73,88	119,050	,444	,930
i23	73,56	119,863	,406	,930
i24	73,25	118,733	,479	,929

CUESTIONARIO DE GESTIÓN ORGANIZACIONAL

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	16	100.0
	Excluido ^a	0	0.0
	Total	16	100.0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,929	26

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
i1	90,75	142,733	,512	,927
i2	90,25	143,133	,377	,929
i3	90,38	140,783	,652	,926
i4	90,44	141,329	,504	,927
i5	90,75	143,000	,360	,930
i6	90,38	130,783	,751	,923
i7	90,63	133,850	,766	,923
i8	90,63	130,917	,784	,923
i9	90,25	134,867	,698	,924
i10	90,19	136,696	,696	,925
i11	90,69	137,429	,655	,925
i12	90,06	142,463	,503	,928
i13	90,56	137,863	,514	,928
i14	90,75	139,267	,564	,927
i15	90,81	138,029	,650	,925
i16	90,50	144,400	,471	,928
i17	90,13	136,250	,567	,927
i18	90,13	142,917	,334	,930
i19	90,25	142,467	,593	,927
i20	90,31	142,629	,715	,926
i21	90,25	137,800	,611	,926
i22	90,50	140,400	,487	,928
i23	90,88	144,250	,368	,929
i24	90,44	143,196	,343	,930
i25	90,25	140,600	,607	,926
i26	90,44	139,063	,642	,926

Anexo 6

CARTA DE PRESENTACIÓN PARA APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS



"AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO"

Trujillo, 29 de mayo de 2023

CARTA N° 207-2023-UCV-VA-EPG-F01/J

Mg. Ricardo Benites Aliaga
Director Regional de Agraristas - Trujillo
Escuela Ejecutora de un Programa de la Libertad

Presente. –

ASUNTO: AUTORIZACIÓN PARA APLICAR INSTRUMENTOS PARA EL DESARROLLO DE TESIS

Es grato dirigirme a usted para saludarle cordialmente y así mismo presentar a la estudiante **REBECA BERENICE MOSCOL LÓPEZ**, del programa de **MAESTRÍA EN RELACIONES PÚBLICAS E IMAGEN CORPORATIVA**, de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo.

La estudiante en mención solicita autorización para aplicar los instrumentos necesarios para el desarrollo de su tesis denominada: **"RELACIONES PÚBLICAS Y GESTIÓN ORGANIZACIONAL EN LA UNIDAD EJECUTORA DE UN PROGRAMA DE INFRAESTRUCTURA AGRARIA, LA LIBERTAD, 2023"**, en la institución que usted dirige.

El objetivo principal de este trabajo de investigación es determinar la relación entre las relaciones públicas y la gestión organizacional, en la unidad ejecutora de un programa de infraestructura agraria, La Libertad, 2023.

Agradeciendo la atención que brinde a la presente, aprovecho la oportunidad para expresarle mi consideración y respeto.

Atentamente. –



A handwritten signature in black ink, appearing to read "R Benites Aliaga".

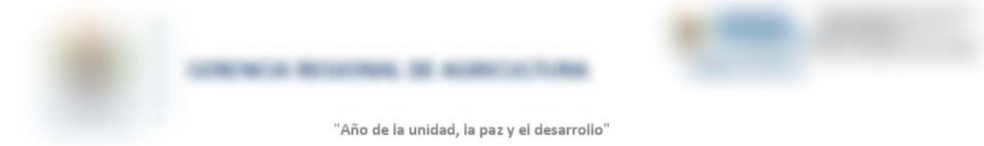
Mg. Ricardo Benites Aliaga
Jefe de la Escuela de Posgrado-Trujillo
Universidad César Vallejo

ADJUNTO:

- Instrumentos de recolección de datos.

Anexo 7

DOCUMENTO DE ACEPTACIÓN POR PARTE DE LA INSTITUCIÓN



Trujillo, 16 de Junio del 2023

OFICIO N° [REDACTED]

Señor

Mg. RICARDO BENITES ALIAGA
JEFE DE LA ESCUELA DE POSGRADO – TRUJILLO
UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

Presente

Asunto : Aceptación de solicitud para aplicar Instrumentos para el Desarrollo de Tesis

Referencia : CARTA N° 207-2023-JCV-VA-EPG-F01/J
PROVEIDO N° [REDACTED]

Es grato dirigirme a Usted, para hacerle llegar mi cordial saludo y a la vez comunicarle que en atención al documento de la referencia mi despacho **AUTORIZA** que la estudiante de su representada **REBECA BERENICE MOSCOL LÓPEZ**, aplique los instrumentos necesarios para el desarrollo de su tesis denominada: **“RELACIONES PÚBLICAS Y GESTIÓN ORGANIZACIONAL EN LA UNIDAD EJECUTORA DE UN PROGRAMA DE INFRAESTRUCTURA AGRARIA, LA LIBERTAD, 2023”**, del programa de maestría en relaciones públicas e imagen corporativa de la escuela de posgrado de la Universidad Cesar Vallejo.

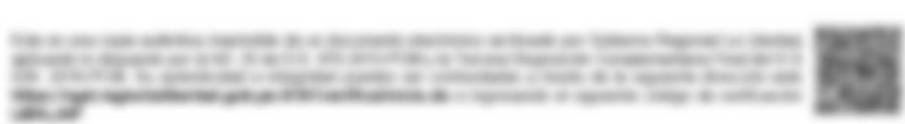
Hago propicia la ocasión para expresarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,

Documento firmado digitalmente por

[REDACTED]

[REDACTED]



Anexo 8

Consentimiento Informado (*)

Título de la investigación: “Relaciones Públicas y Gestión Organizacional en la unidad ejecutora de un Programa de Infraestructura Agraria, La Libertad, 2023”

Investigador (a): Moscol López, Rebeca Berenice

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Relaciones Públicas y Gestión Organizacional en la unidad ejecutora de un Programa de Infraestructura Agraria, La Libertad, 2023”, cuyo objetivo es Determinar la relación entre las relaciones públicas y la gestión organizacional en la unidad ejecutora de un Programa de Infraestructura Agraria, La Libertad, 2023. Esta investigación es desarrollada por estudiante de posgrado del programa de Maestría en Relaciones Públicas e Imagen Corporativa, de la Universidad César Vallejo del campus Trujillo, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución.

Describir el impacto del problema de la investigación.

Esta investigación permitirá conocer el tipo, intensidad y significancia de la relación entre las relaciones públicas y la gestión organizacional en la unidad ejecutora de un Programa de Infraestructura Agraria, La Libertad, 2023?

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizarán dos encuestas en las que se recogerán apreciaciones personales sobre la investigación titulada: “Relaciones Públicas y Gestión Organizacional en la unidad ejecutora de un Programa de Infraestructura Agraria, La Libertad, 2023”.
2. Estas encuestas tendrá un tiempo promedio de 25 minutos y se realizarán en el ambiente del auditorio de la institución. Las respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

* Obligatorio a partir de los 18 años

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se alcanzarán a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el

Investigador (a): Rebeca Berenice Moscol López. Email: rebecamoscoll@gmail.com

Docente asesor: Saavedra Sánchez, María Del Pilar. Email: msaavedras@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Anexo 9

PRUEBA DE NORMALIDAD DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

Ho: Los datos de gestión organizacional proceden de una distribución normal.

H1: Los datos de gestión organizacional no proceden de una distribución normal

Nivel de significancia: $\alpha=0,05$

Regla de decisión:

Si $p < 0,05$ entonces se rechaza la Ho.

Si $p \geq 0,05$ entonces no se rechaza la Ho.

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión Organizacional	,094	52	,200*
Desarrollo Humano	,145	52	,008
Condiciones Laborales	,082	52	,200*
Productividad	,122	52	,052
Relaciones Públicas	,117	52	,071

Interpretación:

Para muestras mayores a 50, se establece la ejecución de la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov.

De acuerdo a lo resultados de la tabla XX, se observa que los datos de la variable gestión organizacional proceden de una distribución normal, al igual que sus dimensiones excepto la dimensión desarrollo humano, la cual, no procede de una distribución normal ya que la significancia es menor al 5%, ($p >= 0.05$).

En cuanto a la variable Relaciones Públicas se observa que los datos proceden de una distribución normal ($p \geq 0.05$).

Por ende, se usó la prueba paramétrica de Pearson para todas las correlaciones, excepto al relacionar la variable Relaciones Públicas con la dimensión Desarrollo Humano, para la cual, se usó la prueba no paramétrica de Rho de Spearman.