

**UNIVERSIDAD SAN PEDRO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**SECCIÓN DE POSGRADO DE CIENCIAS  
ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS**



Comunicación organizacional y la gestión de obras en el Proyecto  
Especial Chira - Piura 2021.

Tesis para obtener el grado de Maestra en Gestión Pública

Autor

Ramírez Guerrero Edith Marcia

Asesor Mg. Luis Vigo Bardales

(0000-0002-4328-853X)

Piura – Perú

2025

# Índice

Índice general	i
Índice de tablas	ii
Índice de figuras	iv
Palabras clave	v
Título	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
Introducción	1
Metodología	23
Resultados	26
Análisis y discusión	46
Conclusiones	50
Recomendaciones	52
Referencias bibliográficas	53
Anexos	60

## LISTA DE TABLAS

Tabla 1: Nivel de Comunicación organizacional en el Proyecto Especial Chira - Piura 2021 .....	26
Tabla 2: Nivel de Comunicación organizacional, dimensión comunicación organizacional interna, en el Proyecto Especial Chira - Piura 2021 .....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
Tabla 3: Nivel de Comunicación organizacional, dimensión comunicación organizacional externa, en el Proyecto Especial Chira - Piura 2021 .....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
Tabla 4: Nivel de Comunicación organizacional, dimensión comunicación organizacional personal, en el Proyecto Especial Chira - Piura 2021. ....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
Tabla 5: Nivel de Comunicación organizacional, dimensión Ventaja competitiva, en el Proyecto Especial Chira - Piura 2021. ....	31
Tabla 6: Nivel de Gestión de obras en el Proyecto Especial Chira - Piura 2021 .....	33
Tabla 7: Nivel de Gestión de obras, dimensión Planificación, en el Proyecto Especial Chira - Piura 2021 .....	34
Tabla 8: Nivel de Gestión de obras, dimensión Programación, en el Proyecto Especial Chira - Piura 2021 .....	36
Tabla 9: Nivel de Gestión de obras, dimensión Adquisición, en el Proyecto Especial Chira - Piura 2021 .....	37
Tabla 10: Prueba de normalidad para las variables de estudio.	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
Tabla 11: Tabla cruzada entre el nivel de Comunicación organizacional y la Gestión de obras .....	40
Tabla 12: Determinación de correlación de las variables de estudio .....	41
Tabla 13: Determinación de correlación de las variables Comunicación organizacional, dimensión Comunicación organizacional interna y Gestión de obras.....	42
Tabla 14: Determinación de correlación de las variables Comunicación organizacional, dimensión Comunicación organizacional externa y Gestión de obras	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
Tabla 15: Determinación de correlación de las variables Comunicación organizacional, dimensión Comunicación organizacional personal y Gestión de obras .....	44

Tabla 16: <i>Determinación de correlación de las variables Comunicación organizacional, dimensión Ventaja competitiva y Gestión de obras</i> .....	45
--	----

## LISTA DE FIGURAS

Figura 1: <i>Nivel de Comunicación organizacional en el Proyecto Especial Chira - Piura 2021</i> .....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
Figura 2: <i>Nivel de Comunicación organizacional, dimensión comunicación organizacional interna, en el Proyecto Especial Chira - Piura 2021</i> .....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
Figura 3: <i>Nivel de Comunicación organizacional, dimensión comunicación organizacional externa, en el Proyecto Especial Chira - Piura 2021</i> .....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
Figura 4: <i>Nivel de Comunicación organizacional, dimensión comunicación organizacional personal, en el Proyecto Especial Chira - Piura 2021</i> .....	31
Figura 5: <i>Nivel de Comunicación organizacional, dimensión Ventaja competitiva, en el Proyecto Especial Chira - Piura 2021</i> .....	32
Figura 6: <i>Nivel de Gestión de obras en el Proyecto Especial Chira - Piura 2021</i> .....	34
Figura 7: <i>Nivel de Gestión de obras, dimensión Planificación, en el Proyecto Especial Chira - Piura 2021</i> .....	35
Figura 8: <i>Nivel de Gestión de obras, dimensión Programación, en el Proyecto Especial Chira - Piura 2021</i> .....	37
Figura 9: <i>Nivel de Gestión de obras, dimensión Adquisición, en el Proyecto Especial Chira - Piura 2021</i> .....	38

## Palabras Clave y Líneas de Investigación

### 1.1. Palabras Clave

**Gestión de obras, comunicación organizacional**

### 1.2. Líneas de Investigación

Líneas de Investigación	<b>Gestión pública</b>
Área	Ciencias Sociales
Sub área	Economía y negocio
Disciplina	Economía



## CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El que suscribe, Vicerrector de Investigación de la Universidad San Pedro:

### HACE CONSTAR

Que, de la revisión del trabajo titulado "**Comunicación organizacional y la gestión de obras en el Proyecto Especial Chira - Piura 2021**" del (a) estudiante: **RAMIREZ GUERRERO EDITH MARCIA**, identificado(a) con Código N° **2510100141**, se ha verificado un porcentaje de similitud del **19%**, el cual se encuentra dentro del parámetro establecido por la Universidad San Pedro mediante resolución de Consejo Universitario N° 5037-2019-USP/CU para la obtención de grados y títulos académicos de pre y posgrado, así como proyectos de investigación anual Docente.

Se expide la presente constancia para los fines pertinentes.

Chimbote, 06 de octubre de 2025

UNIVERSIDAD SAN PEDRO  
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN



Dr. JAVIER MARTÍNEZ CARRIÓN  
VICERRECTOR



**NOTA:** Este documento carece de valor si no tiene adjunta el reporte del Software TURNITIN.

## **2. Título**

Comunicación organizacional y la gestión de obras en el Proyecto Especial Chira - Piura 2021.

Organizational communication and works management in the Special Project Chira - Piura 2021.

### **3. Resumen**

El objetivo de la investigación consistió en establecer la conexión existente entre la Comunicación Organizacional y la gestión de obras del Proyecto Especial Chira - Piura 2021, con el propósito de determinar si la Comunicación Organizacional interna, externa y personal, así como la ventaja competitiva, estaban relacionadas con la gestión de obras. La gestión de obras se definió como el análisis de la Planificación, Programación y Adquisición del Proyecto Especial Chira - Piura 2021.

En términos de metodología, la investigación se clasificó como aplicada, ya que se buscó obtener información sobre dos variables: Comunicación Organizacional y gestión de obras en el Proyecto Especial Chira - Piura 2021. En cuanto al propósito de la investigación, se trató de un estudio correlacional. El diseño de la investigación fue descriptivo correlacional no experimental, y los instrumentos se aplicaron a 108 trabajadores de la Dirección de Obras y de la Dirección de Operación y mantenimiento del Proyecto Especial Chira - Piura 2021.

Se descubrió una conexión entre la Comunicación Organizacional y la gestión de obras en el Proyecto Especial Chira - Piura 2021, según el coeficiente de correlación de Spearman, que fue de 0,814. Esto indica una correlación positiva fuerte entre las dos variables. Además, el valor de  $p$  fue menor que 0,001, lo que señala que la correlación es estadísticamente significativa.

#### **4. Abstract**

The objective of the research was to establish the connection between Organizational Communication and works management of the Special Project Chira - Piura 2021, in order to determine whether internal, external and personal Organizational Communication, as well as competitive advantage, were related to works management. Works management was defined as the analysis of the Planning, Programming and Procurement of the Special Project Chira - Piura 2021.

In terms of methodology, the research was classified as applied, since it sought to obtain information on two variables: Organizational Communication and works management in the Special Project Chira - Piura 2021. Regarding the purpose of the research, it was a correlational study. The research design was descriptive correlational non-experimental, and the instruments were applied to 108 workers of the Works Management and the Operation and Maintenance Management of the Special Project Chira - Piura 2021.

A connection was found between Organizational Communication and works management in the Special Project Chira - Piura 2021, according to Spearman's correlation coefficient, which was 0.814. This indicates a strong positive correlation between the two variables. In addition, the p-value was less than 0.001, indicating that the correlation is statistically significant.

## **5. Introducción**

### Comunicación organizacional

Si bien la cultura organizacional pretende ser una herramienta para la gestión de la empresa, a través del cual se logra el consenso y la plena integración de los empleados, los expertos admiten que los empleados no entran desarmados culturalmente en la organización, y hay muchos niveles de cultura que influyen en ellos. Incluso si hacemos referencia a una organización que tiene empleados de su propio país, todavía ocurren problemas de comunicación. Hay, de hecho, un trasfondo común, que consiste en elementos específicos de la cultura nacional, sino también diferencias, que son combinaciones particulares de las características descritas por otros niveles de cultura. Los problemas se manifiestan más acentuados en organizaciones multiculturales, por las diferencias que surgen del nivel cultural nacional y cuya influencia es más fuerte en los individuos.

Fred (2007) en una organización, los problemas de comunicación pueden ocurrir incluso si los empleados provienen de la misma nación. El individuo está influenciado por múltiples niveles de cultura, cada uno de los cuales contribuye de alguna manera a dar forma a su identidad cultural. La cultura nacional, que ejerce la mayor influencia, puede ser la base para crear la cohesión en la organización, además de otros valores, como su instrumento, si no se trata de una empresa multicultural. En este último caso, los gerentes tienen la tarea de desarrollar una cultura organizacional fuerte, capaz de asegurar la integración de los empleados y la adaptación de la organización al entorno. Los objetivos de este artículo consisten en la presentación y descripción de estos niveles de cultura, así como en la sugerencia de las influencias inducidas. El análisis cualitativo basado en explicaciones de tipo deductivo enfatiza que las barreras de comunicación organizacional son generadas por estos niveles de cultura que, a través de combinaciones específicas, inducen diferencias entre los individuos.

Existen diversas maneras de lograr una comunicación efectiva dentro de una organización. En la actualidad, la mayoría de las organizaciones utilizan principalmente los medios electrónicos de comunicación, junto con otros métodos. Sin embargo, lograr un uso efectivo de todas las formas de tecnología de la comunicación es una habilidad que puede resultar difícil de dominar. A raíz del uso de múltiples formas de comunicación, se ha generado una situación en la que el flujo de información se ha convertido en una inundación.

Mulvaney (2018) considera por un momento todas las diferentes formas de tecnología y comunicaciones a las que las personas tienen acceso en su vida diaria. Muchas de las organizaciones en las que trabajan las personas tienen silos que colocan bloques para que cada uno de los departamentos se considere individualmente en lugar de trabajar juntos. Por ejemplo, en una universidad con una gran biblioteca, no es raro que la biblioteca trabaje con propósitos cruzados con las diferentes escuelas y departamentos. De hecho, muchas veces la biblioteca toma decisiones sobre el plan de estudios, la tecnología y los estudiantes sin siquiera consultar a los departamentos que utilizarán la biblioteca. Ambos grupos suponen que el otro se hará cargo de la decisión. Esta es una falacia en la lógica porque si usted no ha estado en la toma de decisiones, ¿por qué querría apoyar algo que el alcalde puede no apoyar los resultados de aprendizaje de su programa? Un ejemplo de esto sería si la biblioteca universitaria ha determinado que se ha implementado una política de uso digital donde los libros se comprarán o preferirán en formato digital o “e”. La única vez que se comprarán libros impresos es para la educación, la colección de libros ilustrados juveniles o si el libro no está disponible en formato digital. La política se implementó sin discusiones entre los diferentes departamentos o escuelas a las que afecta y la facultad.

Hofstede (2016) La primera tarea al describir el lugar de la fenomenología en la comunicación organizacional es definir la fenomenología. Afortunadamente, brinda una definición sucinta que se puede usar aquí; dice: El concepto implica una investigación de los "fenómenos", es decir, de todo aquello que se presenta en la conciencia, lo que se considera como lo "dado". Busca explorar lo dado -la cosa misma que se percibe, de la que se piensa y se habla- sin construir hipótesis sobre la relación que une este fenómeno al ser del que es fenómeno, ni sobre la relación que lo une con el yo del que es fenómeno. Básico para la fenomenología es la afirmación de que el mundo no tiene significado aparte de la conciencia. Pero la relación es recíproca.

Como se desprende de la discusión anterior, la comunicación dentro de una organización, como una biblioteca, presenta algunos tipos particulares de desafíos. Puede haber algunas personas que afirmen que no son comunicadores naturales, por lo que la tarea es muy difícil para ellos. En realidad, la comunicación organizacional no es fácil para muchos gerentes, por lo que el desafío es, necesariamente, común. En lugar de enfocarse en las dificultades percibidas del acto de comunicación, sería más efectivo para los gerentes comenzar con la visualización del resultado deseado. Los gerentes deberían preguntarse

qué, precisamente, vendrá del proceso, el acto de comunicar. En esta sección, se hará evidente que algunos ejemplos de resultados pueden tener más importancia que comenzar con estrategias de comunicación. Por supuesto, esas estrategias son de vital importancia y será explorado en profundidad considerable, pero el punto de partida de los resultados puede mejorar la apreciación de los medios de comunicación.

La cultura nacional se refiere a la cultura de un país. Es el nivel de mayor influencia sobre los individuos, porque eso se adquiere especialmente temprano en la vida, cuando se forma la imagen sobre el mundo. La cultura nacional se distingue por sus características particulares que trascienden la suma de culturas individuales de los grupos que la componen. Aunque podemos hablar de una continua evolución de este tipo de cultura, los cambios son tan lentos, que se pueden observar después de varias generaciones (Meier, 2019, p. 22-23).

En el caso de empresas multiculturales, las barreras generadas por las diferencias identificadas a este nivel plantean los problemas más numerosos. Esto sucede también debido a los problemas de lenguaje ocurridos.

La cultura regional también manifiesta una influencia particular sobre los individuos. Cuando nosotros consideramos culturas regionales tomamos en consideración varios países o partes de un mismo país. Las diferencias culturales regionales provienen de factores históricos, geográficos, políticos, étnicos, lingüísticos, variaciones religiosas, económicas, etc., manifestadas a lo largo del tiempo. Elementos comunes que recogen los miembros de una región conducen a la aparición de algunas características culturales específicas que pueden iniciar desacuerdos a veces, incluso dentro del mismo país. La influencia de la cultura regional en individuos de un país en particular depende de la medida de sus variaciones en relación con la cultura nacional. Ese es también un nivel de cultura que conduce a barreras en la comunicación organizacional, y las descripciones estereotipadas pueden ser un ejemplo de lo que es la percepción de las diferencias. Obviamente, devaluar los estereotipos conducirá a barreras de comunicación.

Humboldt, (2018) la filiación lingüística ofrece otros rasgos distintivos que pueden agudizar nuevos niveles de cultura, generando barreras en la comunicación organizacional. El lenguaje como exteriorización y medio de formación de la especificidad espiritual de las naciones es el elemento central del lenguaje, asegurando el entendimiento entre individuos de la misma cultura. Determina la manera de pensar, los esquemas lógicos, la naturaleza del razonamiento, la preferencia por un determinado tipo

de comunicación, la precisión, la posición actoral. Cada el lenguaje es en realidad una rejilla de tipo gnoseológico que puede alterar la percepción sobre el entorno, causa de los malentendidos que se producen.

Saussure (2018) las diferencias culturales relacionadas con la filiación lingüística se refieren no sólo a la lengua, sino a todos los elementos relacionados con el idioma. distingue entre modismo (como posibilidad de utilizar una lengua), lengua (como conjunto de signos utilizados por una comunidad) y habla (como formulación de un hablante en un idioma en particular). Todo esto refleja posibles áreas de construcción de barreras dentro de la comunicación organizacional.

Otro criterio que puede quedar en la base de una demarcación cultural es el género. Género las diferencias no suelen describirse en términos culturales (Hofstede, 2016, p. 33), pero en toda sociedad existe una cultura femenina y una cultura masculina. Las mujeres y los hombres tienen símbolos diferentes, específicos, lo que puede hacer que los roles tradicionales de género sean difícilmente intercambiables en algunas sociedades, o, en al contrario, fácilmente. Hay etiquetas que tradicionalmente se le asignaban al individuo en la sociedad. Las diferencias se desarrollan en la primera infancia y se acentúan en el período escolar, como resultado de los grupos formados entre los miembros del mismo género. Variaciones hacia el mundo son inducidos a través de estos grupos. Por ejemplo, la manera en que los dos géneros perciben la presente en relación con el futuro varía: para los hombres es importante lo que hacen, para las mujeres es importantes lo que son (Hall, 1992). De manera similar, a nivel del lenguaje, que refleja el papel: las mujeres consideran la comunicación como la esencia de las relaciones, mientras que los hombres la perciben como una forma en que ejercen el control, mantienen o demuestran su independencia, mejoran su estatus (Mulaney, 2019).

Por lo tanto, hombres y mujeres tienen diferentes estilos de comunicación, reflejados en diferentes objetivos y estrategias. Hablamos, por tanto, de ejemplos de diferentes percepciones, que dar lugar a barreras de comunicación.

La generación es otro criterio de demarcación de nuevos niveles de cultura, con influencia en el comportamiento del individuo. Son conocidas las disputas, las controversias que surgen entre generaciones, debido a diferentes mentalidades. A nivel organizacional, una actitud reticente hacia recién llegados ocurre con bastante frecuencia, por lo que los problemas de estatus y experiencia levantan barreras para comunicación. Un factor importante que contribuye a la diferencia entre generaciones es el progreso

tecnológico. Debe reconocerse que, al menos en el último medio siglo, el progreso fue impresionante, afectando estilo de vida, forma de resolver las tareas en el trabajo, etc. Empleados con antigüedad en la organización, con menos habilidades en tecnología de la información percibe a los jóvenes como una amenaza para sus trabajos. Al respecto mencionamos que investigaciones específicas revelaron que la fuerza laboral estadounidense, principios de este siglo, procedían de cuatro generaciones distintas, situación que provocó problemas en el trabajo (La Generación Silenciosa, Los Baby Boomers, Generación X, La Generación Millennial – ver Stanciu, Ionescu, 2015, pág. 63).

Clase social, definida como la posición en la jerarquía de la sociedad, guiada por los criterios (nivel de ingresos, propiedad, acumulaciones), educación, ocupación, sistema de valores, actitudes, lenguaje y formas de expresión, estilo de vida (Jandt, 2017, p. 16; Urse (1)) afecta individuos. Existen estudios (EVS - European Values Survey) que reflejan diferencias inducidas por este nivel. Según ellos, la posición social superior se asocia con actitudes positivas hacia roles de género, matrimonio, aborto y eutanasia, políticas ambientales, apoyo a la democracia instituciones, motivación intrínseca y ética de trabajo. La élite económica (gerentes y propietarios) es más conservador que la élite cultural (trabajadores profesionales). La posición social más baja se caracteriza por niveles más altos de religiosidad e igualitarismo. La variable educativa induce también diferencias: las personas más educadas apoyan más la igualdad de género; son más seculares, más posmaterialistas, más tolerantes con los inmigrantes y más motivados intrínsecamente (Vasile, 2018, p. 374). Profesional identidad, basada en la socialización secundaria, a través de la cual se adquieren conocimientos especializados relativo a un determinado campo de actividad, con un lenguaje específico y un mundo simbólico, se requiere en otros elementos de especificidad, con impacto en los individuos, inclusive a nivel de organización comunicación.

La cultura organizacional (cultura corporativa) es otro nivel de cultura con una reconocida influencia en el individuo analizado, esta vez, a partir de las actividades y relaciones de trabajo Punto de vista. Existen diferentes definiciones de la cultura organizacional y no pretendemos desarrollar un análisis más profundo sobre las diferentes perspectivas desde las que se discute el concepto; eso es la razón por la que hacemos referencia adicional solo a algunas definiciones que describen el significado general. Por cultura organizacional entendemos “todas las referencias y registros compartidos en la

organización y desarrollado a lo largo de la historia de la empresa en respuesta a los problemas ambientales y cohesión interna que se aportan en él" (Zait, 2020), "sistema de representaciones y valores compartidos por todos los miembros de la empresa". (Lemaître, citado Zait, 2020), "la forma específica de pensar, sentir y actuar que las personas de una organización han aprendido, como resultado de todos los procedimientos diseñados por los gerentes, sino también la influencia del entorno social en el que han vivido y se han formado" (Nica, Iftimescu, 2019).

Porque la organización la comunicación es el tema principal, es evidente que los procedimientos, reglas, prácticas organizacionales relacionado con esto influirá en los empleados. Es importante que mediante la cultura organizacional se fomente valores como tolerancia/respeto a la diversidad, flexibilidad, aceptación de lo nuevo, cooperación, orientación al aprendizaje

#### Comunicación organizacional interna

La comunicación interna ocurre constantemente dentro de las organizaciones e incluye charla informal sobre la "vid" así como comunicación administrada. Este papel parece en la comunicación administrada y los intentos de desarrollar la teoría para ayudar en la gestión de la comunicación interna. A pesar de su importancia para la práctica, existen lagunas considerables en la teoría de la comunicación interna y los teóricos han pedido investigación sobre sus mandatos, alcance y enfoque (Forman y Argenti, 2015, p. 257).

La eficacia de la comunicación interna es una de las principales preocupaciones de las organizaciones, ya que su inadecuado manejo se traduce en ineficiencia en el lugar de trabajo. (Dolphin, 2016, p. 4). Ofrecer a los gestores de comunicación estratégica una nueva perspectiva desde la que considerar la gestión de la comunicación interna, este el artículo discutirá los vacíos en la literatura, revisará las pocas definiciones existentes y ofrecerá un nuevo enfoque.

Grünig et al. (2017) proporcionan una revisión de la investigación y la comunicación interna concluyen: "A pesar de toda esta investigación, sin embargo, salimos de esta sección con poca comprensión teórica de cómo la comunicación interna hace que las organizaciones más efectivo." Si bien proponen la comunicación simétrica como una forma de mejorar eficacia y alcanzar la excelencia, lagunas en la literatura sobre comunicación interna siguen siendo destacados.

Argenti (2016) argumenta: "... ninguna otra empresa La subfunción de comunicación ofrece más de una oportunidad para personas genuinamente buscadas. investigación que la comunicación de los empleados". Del mismo modo, los estudiosos de la gestión.

Smidts et al. (2021) sugieren que la comunicación interna es un tema "bastante descuidado" instrumento de gestión y Kitchen y Daly (2020, p. 49) llaman a la definición y discusión de la comunicación interna. En un texto reciente sobre relaciones públicas, Yeomans (2016, p. 337) observa que: "Se presta muy poca atención a la comunicación interna por académicos de relaciones públicas, sin embargo, se ve como parte de la estrategia de una organización función de comunicación".

Dada la necesidad de definición y discusión de la comunicación interna establecida arriba, las definiciones existentes se discutirán a continuación. Argenti (2016, p. 94) se refiere a una escasez de definiciones de comunicación interna y notas que los revisores de la literatura "subir los mismos artículos una y otra vez". Dado que hay pocas definiciones, es No sorprende que durante la última década más o menos, varios escritores hayan citado el mismo pasaje de Frank y Brownell (2019), como definición de comunicación interna (Van Riel, 2015, p. 13; Smidts et al., 2021, p. 1052; Dolphin, 2016, p. 172).

Estos autores citan como definición de comunicación interna o de los empleados: "Se refiere a las interacciones comunicativas entre personas y/o grupos de distintos niveles y áreas de especialización, con el propósito de estructurar y reestructurar organizaciones, llevar a cabo planes y coordinar las actividades cotidianas." (Frank y Brownell, 2019, pp. 5-6). Van Riel se refiere a esta definición para describir comunicación como elemento de la comunicación organizacional, dentro de su modelo de comunicación corporativa integrada general, que se muestra en la Figura 1. Del mismo modo, Dolphin (2016, p. 172) se refiere a la definición y explora la comunicación interna en el contexto de la función de comunicación corporativa.

Smidt et al. (2021, p. 1053) interpretan como comunicación de los empleados y aplicarlo a su consideración de empleado comunicación con supervisores y compañeros. Sin embargo, la definición de Frank y Brownell (2019) utilizada por estas tres fuentes en realidad se refiere a la comunicación organizacional como un campo de estudio y práctica, no comunicación interna o comunicación de los empleados como parte de la integración corporativa comunicación. Sin embargo, como se señaló anteriormente, su definición continúa utilizándose como definición de "comunicación interna". Un "bucle continuo" inútil parece haber ocurrió aquí con escritores hambrientos de alternativas que se refieren

a una fecha y transaccional definición de comunicación organizacional para definir la comunicación interna. Así, un surgen varias preguntas teóricas. ¿La definición de Frank y Brownell (2019) de comunicación organizacional apropiada para la comunicación interna hoy? Son ¿La comunicación interna y la comunicación organizacional son simplemente lo mismo? Si son diferentes, ¿cómo podría definirse “comunicación interna”, ¿dónde podría estar posicionado, ¿quién podría estar involucrado y cuál podría ser su propósito?

#### Posicionamiento comunicación interna

El campo de estudio de la comunicación organizacional analiza la comunicación y comportamiento organizacional y se describe de varias maneras. Se preocupa por el uso simbólico del lenguaje, cómo funcionan las organizaciones y cuáles son sus objetivos (Mumby y Stohl, 2016, págs. 53-4). La disciplina de la comunicación organizacional. se centra en el contexto de las organizaciones y sus procesos de comunicación (Miller, 2019, pág. 1). Puede verse tanto como “una forma de describir y explicar las organizaciones” como un acercamiento a la “comunicación como fenómeno” en las organizaciones (Deetz, 2021, p. 5).

Los estudiosos de la comunicación organizacional argumentan que toda comunicación es parte de un todo integrado. Por un lado, Cheney y Christensen (2021, p. 231) argumentan que comunicación interna y externa ya no existen como campos separados ya que han sido reemplazada por la noción de límites organizacionales difusos. Por otra parte, usan el término "comunicación organizacional externa" para mayor claridad y luego continúan para definirlo como “relaciones públicas, marketing y gestión de asuntos”. ellos definen comunicación interna como “relaciones con los empleados, declaraciones de misión y desarrollo organizacional” (Cheney y Christensen, 2021, p. 231). estos autores dar una fuerte advertencia contra el uso de las etiquetas de comunicación interna/externa sin el beneficio de la reflexión sobre los vínculos entre ellos y el resultado difuso límites organizacionales. Esto es útil ya que recuerda a los gerentes y teóricos que la comunicación interna se vuelve externa tan pronto como el correo electrónico se reenvía a los medios de comunicación o el boletín se llevan a casa. Asimismo, la actuación del director general en la TV local puede ser vistos por partes interesadas externas e internas. Además, los individuos pueden tienen roles de partes interesadas duales de, por ejemplo, empleado interno y externo accionista y/o cliente.

## Comunicación organizacional externa

Las concepciones de las organizaciones han cambiado drásticamente en los últimos años. Este cambio se ha producido de dos formas. Primero, mientras pasado concepciones prestaron poca atención al papel de la cognición en la organización, el trabajo actual refleja un cambio hacia la visualización de los participantes organizacionales como individuos pensantes con metas identificables (Argyris & Schon, 2018).

En segundo lugar, mientras que los análisis previos del comportamiento organizacional tratado la comunicación como un epifenómeno, el trabajo reciente se centra directamente sobre los procesos de comunicación en las organizaciones (Dandridge, 2019).

Interés en el simbolismo organizacional ha sido de gran alcance y es una preocupación central de los estudiantes de japonés gestión (Pascale & Athos, 2017) y de la cultura organizacional (Jelinek, et al. 2018).

Pfeffer (2017) ofrece una declaración concisa de este nuevo énfasis: "Si la gestión implica la acción simbólica, entonces las habilidades requeridas son políticas, habilidades dramáticas y lingüísticas más que analíticas o estrictamente habilidades cuantitativas."

Este cambio de énfasis corresponde a la evolución de varios campos. Investigadores en comunicación (Bochner, 2017; Levy, 2019), están estudiando la competencia comunicativa en formas que tienen implicaciones para el comportamiento organizacional. La mayoría de estos escritores ven la comunicación competente como el uso estratégico de Símbolos para lograr objetivos. Además, los objetivos de un comunicador son no se supone que sea unitario o incluso consistente; más bien, los individuos tienen Múltiples objetivos, a menudo en conflicto, hacia los que se orientan en un esfuerzo por satisfacer en lugar de maximizar el logro de cualquier meta en particular. Esta perspectiva ha evolucionado en gran medida como una respuesta crítica a la modelo "óptimo" de comunicación que equipara eficacia con claridad y apertura. Los teóricos de la comunicación han rechazado esta ideología particular a favor de una visión más retórica del comunicador como estratega (Bochner, 2017; Parks, 2018; Wilder, 2019). El énfasis excesivo en la claridad y la apertura en la organización la enseñanza y la investigación no son normativas ni un estándar sensato frente al cual medir la competencia o eficacia comunicativa. Las personas en las organizaciones enfrentan múltiples requerimientos situacionales, desarrollar objetivos múltiples y a menudo contradictorios, y responder con estrategias comunicativas que no siempre minimizan la ambigüedad, pero, no obstante,

puede ser eficaz. Este ensayo va más allá de la afirmación de que Las personas en las organizaciones manipulan los símbolos para lograr objetivos hacia una conceptualización más rigurosa de cómo opera este proceso, qué las estrategias funcionan bajo qué condiciones y con qué efectos. Específicamente, este documento explora cómo las personas en las organizaciones usan ambigüedad estratégicamente para lograr sus objetivos.

Antes de que se pueda considerar una definición de ambigüedad estratégica de la comunicación externa, debe proporcionar un contexto filosófico para su comprensión. La presente definición de ambigüedad es una consecuencia directa de la visión relativista de sentido. Esta perspectiva es crítica con el empirismo lógico y la metáfora del espejo de la ciencia rechaza la noción de que un existe un mundo objetivo que espera ser descubierto. sin puramente realidad “objetiva” para describir, la existencia de un lenguaje “literal” se vuelve cuestionable, y todo significado es visto como fundamentalmente contextual y construido, al menos en parte, por los individuos. Idioma, la percepción y el conocimiento son completamente interdependientes. (Rorty, 2019).

Los estudiantes de teoría de la comunicación han encontrado al relativista punto de vista del significado de ser atractiva la comunicación externa en las organizaciones. Se refleja en la “interacción punto de vista” de la comunicación propuesta por Watzlawick y Weakland (2017). Desde esta perspectiva, toda acción es vista como potencialmente comunicativo, y el contexto es el factor clave para determinar el significado. Esta visión es más adecuada para el estudio de la ambigüedad estratégica, cuyo significado depende en gran medida del contexto interaccional.

Ahora que las cuestiones epistemológicas importantes han sido abordadas, el proceso de definición puede continuar. La ambigüedad ha sido abordada bajo una variedad de etiquetas, incluida la indirecta (Branham, 2020; Nofsinger, 2016). Las distinciones entre estos términos tienen han sido poco claros, principalmente debido a una visión inconsistente de sentido. La mayoría de los escritores han respaldado la visión interaccional mientras que en mismo tiempo tratando de identificar mensajes específicos que son más o menos ambigua. Esta es una tarea imposible, y más de uno investigador ha glosado el problema permaneciendo vago sobre el lugar de ambigüedad, es decir, si reside en las intenciones de la fuente, la interpretación del receptor, o en el mensaje mismo.

Comunicación organizacional personal

La comunicación es una de las actividades más importantes del funcionamiento de una organización. Un grupo de personas que trabajan juntas en una organización necesitan comunicarse de alguna manera, ya sea en forma de comunicación verbal, no verbal o escrita, sobre su metas, planes y necesidades. Según los resultados de la encuesta realizada por la revista *Young Executive*, la mayoría El molesto hábito encontrado entre los supervisores estadounidenses fue la mala comunicación. Se encontró que la mala comunicación fue la causa más frecuente de resentimiento y malentendidos (Ober, 2021).

La comunicación interna efectiva puede ayudar a motivar a los empleados y ayudar a construir confianza, mejorar el compromiso y crear una atmósfera donde puedan compartir emociones, ideas y ambiciones libremente. A través de la comunicación, los empleados pueden dar sentido a su organización y conocerlo mejor (Moyer, 2021).

Las organizaciones educativas pueden ser vistas de dos formas: por la forma tradicional donde los sistemas jerárquicos dominan y el poder y la información son administrados por los líderes en la parte superior, o por la forma más nueva, donde las organizaciones son vistas como cooperativas, colegiadas y colaborativas (Owens, 2016).

Owens enfatizó la necesidad de que los líderes educativos entiendan el comportamiento de las personas en sus organizaciones y cómo impacta el éxito de sus esfuerzos. Su La definición de comportamiento organizacional fue aprender sobre el comportamiento de los humanos en las organizaciones trabajan.

Covey (2019) sugirió que para ser efectivo en la comunicación interpersonal La técnica por sí sola no es suficiente, un líder necesita desarrollar las habilidades de escucha empática que enfatizar las características de apertura y confianza.

El enfoque de sistemas para la comunicación organizacional personal surgió en la década de 1970 con la idea de que las organizaciones eran organismos complejos que tenían la necesidad de sobrevivir en ambientes abiertos desafiantes. Sigue el orden jerárquico con subsistemas dentro de los sistemas más grandes en las organizaciones que son interdependientes unos de otros. Cómo deben comportarse los empleados en las organizaciones no es de preocupación, sino que se considera importante cómo debe estudiarse. El proceso utilizado en el enfoque de sistemas es como una máquina y se proporciona información en todos los niveles de la tarea. Retroalimentación dado puede ser positivo o negativo. Este enfoque enfatiza la idea de que múltiples formas de alcanzar la salida son posibles (Miller, 2017).

Se entiende por comunicación al proceso por el cual se comparten significados entre personas, utilizando un sistema compartido de símbolos, tales como el lenguaje, los signos y los gestos. (Weber 2017). La comunicación efectiva implica relaciones interpersonales y profesionales. desarrollado en el lugar de trabajo siendo entusiasta, cortés, atento, activo y el uso apropiado de gestos (Ramírez, 2017).

#### Ventaja competitiva

King et al. (2021) dieron la definición de competencias que las Competencias unen conocimientos y habilidades, significan tanto el conocimiento como las habilidades requeridas para realizar acciones útiles. Las competencias discriminan a la empresa y generar una ventaja única. Para ser una causa de ventaja competitiva sostenible, una competencia debería ser vital, extraordinaria y difícil o costosa de duplicar. En acumulación directo o fácil suplente para la competencia no debe existir. Las posesiones estratégicas más esenciales son el conocimiento y la experiencia calificada que una organización reúne a lo largo del tiempo. La simulación rápida es difícil porque requieren replicación de tiempo de uso en el aprendizaje. Por ejemplo, Southwest Airlines acumuló conocimientos y habilidades que le permiten operar a un costo mucho más bajo que otras aerolíneas competidoras. Los competidores que intentaron duplicar el suroeste no fueron tan exitosos porque Southwest construyó un sistema para enfatizar las competencias que continúan brindando a la aerolínea con una ventaja única en el tiempo. Al evaluar la importancia de las competencias actuales o potenciales, Los gerentes tienen un claro interés en determinar la escala en la que estas competencias se dirigirán a la estabilidad única. Sin embargo, muchas empresas no están preparadas para manejar la identificación y evaluación de las fortalezas de sus competencias.

T.C Powell, (2018) ha examinado tres industrias que tienen la mayor supremacía. Estos eran productos farmacéuticos, elaboración de cerveza y computadoras. Estas son algunas de las industrias utilizadas para apoyar las teorías del liderazgo competitivo. Argumentó al respecto de que la especulación sobre el rendimiento podría manipularse fácilmente mediante la incorporación de modelos falsos y poco sólidos sobre cómo la actuación podría circular en un proceso competitivo justo.

Fahy (2020) argumentó sobre la realización de una posición sostenible. Puede conducir a una presentación superior por lo general considerados en términos conservadores como la participación en el mercado y la fecundidad. Podemos enunciarlo como el financiero enfoque de medición del rendimiento. En otras palabras, si tomamos este punto de vista

estrictamente, la circunferencia competitiva y el rendimiento son dos ideas y proporciones disímiles. Las empresas tienen que poner de relieve sus estrategias de gestión en logrando y apoyando una ventaja sanguínea sobre sus competidores. Como resultado, tal posición de liderazgo dirigirá a un rendimiento superior de la empresa.

Morgan et al. (2019) argumentaron que diferentes recursos y capacidades tienen un efecto en la exportación y las empresas de negocios. Las diferentes opciones y la mejora posicional lograda en el mercado de exportación que en su vez cambian el rendimiento de la empresa de exportación. La investigación revela que los recursos y capacidades clave son asociados entre sí y están directamente relacionados con las opciones de estrategia competitiva de la empresa exportadora. También se ha reconocido una relación significativa entre la calidad del producto y el desempeño de la organización. Se ha revelado que las empresas que experimentan un margen basado en el producto sobre sus rivales obtienen resultados relativamente mejores.

Morgan et al. (2019) midieron la competencia del producto en términos de mayor calidad del producto, embalaje, diseño y estilo. De manera similar, la investigación ilustró que existe una asociación significativa de servicios basados en ventaja sobre las consecuencias organizacionales. Las empresas se beneficiaron de los servicios como ventaja competitiva en contraste con sus rivales. Por ejemplo, más elasticidad del producto, conveniencia, velocidad de entrega, consistencia y soporte tecnológico han verificado para lograr un rendimiento relativamente mejor.

Wang & Lo (2016) se jactan además de la vinculación de una ventaja única y el rendimiento de ventas de las organizaciones. Midió el rendimiento del crecimiento de las ventas por el nivel de ingresos por ventas, rentabilidad, retorno de las inversiones, rendimiento, valor agregado del producto y participación en el mercado.

Ismail et al. (2020) argumentaron que la ventaja única es parte de la institución del desempeño de alto nivel. Esta relación se verá exagerada por variables moderadoras como la edad y el tamaño de las empresas. El moderador. Los efectos de estas variables proporcionan información valiosa sobre la gestión estratégica en el logro de objetivos únicos de ventaja y para aumentar el rendimiento. En los estudios de Ismail, teórica y empíricamente, la edad de la empresa demuestra una moderadora significativa. Podemos explicar los hallazgos de Ismail por la información directa que la experiencia viene con la edad, y las organizaciones que se han establecido a lo largo de los años y tienen tal experiencia están en una mejor posición para mejorar su desempeño general.

En otro estudio realizado por Raduan et al., (2019), se concluye que existe una relación positiva entre ventaja única y éxito organizacional. La ventaja competitiva es capaz de predecir significativamente la variación en el desempeño de la organización.

## Gestión de obras

La gestión de riesgos es uno de los factores más críticos en las prácticas de gestión de proyectos de obras para verificar que un proyecto se complete con éxito. Pero, ¿qué significa “riesgo”? En la última publicación del Project Management Book (PMI, 2019, p. 238) se da la siguiente definición de riesgo: “El riesgo del proyecto es un evento o condición incierta que, si ocurre, tiene un efecto positivo o negativo en al menos un objetivo del proyecto, como tiempo, costo, calidad”.

Kaplan (2017, p.410) expresó el riesgo “como una combinación matemática de la probabilidad de ocurrencia de un evento de accidente y la consecuencia de ese evento, en caso de que ocurra”. Habiendo definido el significado de riesgo, el siguiente paso es determinar el significado del proceso de Gestión de Riesgos en obras. El proceso de Gestión de Riesgos en obras es un proceso formal, a través del cual podemos lograr la identificación, análisis y respuesta a los riesgos, a lo largo del ciclo de vida de un proyecto, con el fin de obtener el grado óptimo de eliminación, mitigación y control de riesgos (Wang y Dulaimi, 2019).

Así, la gestión de riesgos está en relación directa con la culminación exitosa de un proyecto. Existe una literatura detallada y ampliamente expresada sobre la gestión de riesgos aceptada.

Como mencionamos anteriormente, el riesgo del proyecto de obras es la combinación de la probabilidad de que ocurra un evento y sus consecuencias para los objetivos del proyecto, unas veces positivas y otras negativas (Chapman, Ward, 2018). El riesgo no solo está relacionado con un punto específico de acción, sino que también se relaciona con las condiciones futuras del proyecto. Las condiciones pueden cambiar durante el ciclo de vida del proyecto y pueden resultar favorables o desfavorables.

Además, es muy difícil “adivinar” cualquier cambio en las condiciones futuras de un proyecto y, por lo tanto, estimar todos los riesgos potenciales en las primeras etapas del ciclo de vida del proyecto. Por lo tanto, muchos investigadores han sugerido reemplazar

el término riesgo por un término más neutral, como incertidumbre (Chapman, Ward, 2018).

Bedford y Cook (2021) caracterizan el riesgo con dos elementos: peligro (peligro) e incertidumbre (cuantificado por probabilidad). La incertidumbre es parte de nuestra vida cotidiana, ya que no podemos predecir las condiciones futuras. Una incertidumbre puede llevar al proyecto a amenazas de fracaso o, igualmente, a oportunidades. Los mismos autores creen que los riesgos son causados por la falta de incertidumbre y que la incertidumbre es más frecuente en las primeras fases del proyecto. Ya que, es muy difícil predecir todos los factores al inicio de un proyecto, aun así, tomar decisiones; existe el riesgo de que los resultados de esas decisiones sean diferentes de lo esperado. La definición de riesgo según Project Management Institute, PMI (PMBOK, 2004) establece que el riesgo debe considerar tanto

Según Vasallo (2021), se realizó una investigación de tipo básica con un diseño no experimental, para la cual se consideró una población de 23 proyectos y se aplicó la técnica de encuesta utilizando un cuestionario como instrumento. Los resultados indican que los sucesos de una gestión pública, en particular aquellos relacionados con obras de construcción civil enfocadas en saneamiento, se ven negativamente impactados en un 73.9% de los casos debido al mal uso de los recursos económicos. Los errores identificados revelan una deficiencia en la parte ingenieril, tanto antes, durante como después de la inversión, en la que no se aplicaron las normas adecuadas de procesos constructivos y nuevos procedimientos según el elemento a construir. La causa principal de esta ineficiencia en la administración de los recursos públicos es la falta de competitividad en la gestión del dinero asignado a las obras públicas.

Aponte (2019) llevó a cabo una investigación básica de diseño no experimental, en la que se consideró una población de tres proyectos y se utilizó la técnica de encuesta a través de un cuestionario. Los resultados indican que, aunque se han implementado propuestas, estas no han logrado formular una obra específica que beneficie a la mayoría de la sociedad mediante acciones de responsabilidad social. Para abordar esta situación, se sugiere impulsar iniciativas que se completen dentro del plazo establecido de 45 días y que se asignen recursos mediante monitoreo constante para garantizar la transparencia en los procesos desde el inicio hasta la finalización de las obras.

Por otro lado, Herrera (2019) realizó una investigación básica de diseño no experimental, en la que se consideró una muestra de ocho obras y se utilizó la técnica de encuesta a través de un cuestionario. Los resultados indican que la ejecución de proyectos implica la sistematización de inversiones formuladas por el Estado, en la que se reflejen las normas relacionadas entre sí y se realicen pagos mediante liquidaciones financieras en el marco de la descentralización.

Asimismo, Choque (2018) llevó a cabo una investigación básica de diseño no experimental, en la que se consideró una muestra de 17 obras y se utilizó la técnica de encuesta a través de un cuestionario. Los resultados indican que las causas que dificultan una buena gestión municipal se concentran en la Administración Directa, donde existen deficiencias en el diseño de proyectos, la documentación legal y objetiva, y la jerarquía laboral correcta, lo que impide una organización funcional y estructural adecuada.

Mena (2019) realizó una investigación básica de diseño no experimental, en la que se consideró una población de 12 contratos de obra y se utilizó la técnica de encuesta a través de un cuestionario. Los resultados indican que los adicionales económicos en un proyecto se proponen en casos fortuitos, como sanciones imprevisibles emitidas por entidades públicas como la Contraloría después de la firma del contrato. Es importante contar con un material en el que se incorporen los presupuestos adicionales aprobados, que presenten los motivos para ejecutar un proyecto y que estén respaldados por la normativa vigente en materia de construcción.

Por otro lado, Hidalgo (2019) llevó a cabo una investigación básica de diseño no experimental, en la que se consideró una muestra de cinco expedientes y se utilizó la técnica de encuesta a través de un cuestionario. Los resultados indican que la gestión municipal tiene incidencia en la distribución del fondo presupuestal hacia los expedientes y que se realiza un estudio de sus variables de estudio.

Además, Nelson (2020) realizó una investigación básica en la que se utilizó la técnica de encuesta a través de un cuestionario para la población de trabajadores de la entidad. Los resultados indican que una buena gestión administrativa puede aumentar la satisfacción del equipo de trabajo que desarrolla una obra civil, incrementando su capacidad profesional y productividad, lo que los hace más eficientes en sus funciones y responsabilidades asignadas.

Finalmente, Vences (2020) llevó a cabo una investigación básica de diseño no experimental, en la que se consideró una muestra de 19 trabajadores y se utilizó la técnica de encuesta a través de un cuestionario. Los resultados indican que una gestión eficiente implica la distribución de funciones a profesionales conocedores de temas como costos y presupuestos en las gestiones municipales.

### Planificación

Ramos (2021), este documento rodea la orientación de los resultados de la investigación relacionados con la mejora estrategias a través de áreas de nicho que cubre: Infraestructura; Desarrollo; Ciencias económicas; Cadenas de valor; Ciencias Sociales; Ingeniería y Medio Ambiente Construido (EBE); General Administración; Ciencias de Sistemas; Investigación de futuros, todo vinculado bajo el lema de investigación aplicada. ciencia de la complejidad. Estas áreas se relacionan directamente con los programas de Obras Públicas ya que encuentra y atraviesa todas estas especialidades. Al integrar áreas de conocimiento, es previsto que podamos construir una comprensión más profunda y respuestas sólidas para avanzar Actividades de planificación y ejecución de Obras Públicas. Más directamente, ampliando las perspectivas de la naturaleza interconectada de las cadenas de valor globales y/o cadenas de valor extendidas, se espera obtener mejoras integradoras entre las instituciones públicas y privadas, ya que ambas esferas impactan en los resultados de Obras Públicas. En este sentido, sistémica comprensión se convierte en una herramienta preciosa para obtener una apreciación más profunda y más amplia de dinámica de la cadena de valor. En términos generales, los enfoques sistémicos se ocupan de: teorías, metodologías y técnicas que brindan soporte para problemas complejos administración. Además, la ciencia de sistemas está orientada a la acción, es decir, ideal para aplicaciones creación de conocimiento ya que busca resolver problemas interviniendo en los sistemas en comparación con la ciencia tradicional que a menudo se considera que produce conocimiento por el bien de conocimiento - “En el nivel más amplio, el enfoque de sistemas pertenece a toda una clase de enfoques para administrar y planificar nuestros asuntos humanos con la intención de que nosotros, como una especie viviente nos comportamos correctamente en este mundo. Todos adoptan al menos uno tal enfoque durante su vida, incluso si es un recluso, un agnóstico, un nihilista”. (Churchman 2019).

Cáceres, (2016) los programas de planificación de Obras Públicas (PW) son intervenciones populares de desarrollo, ya que presentan un doble dividendo<sup>2,6,14</sup>, es

decir, (1) Empleo e ingresos para los vulnerables; (2) Crear Infraestructura pública que permita el desarrollo socioeconómico. Este último modelo permite para el empleo y el aumento de las habilidades técnicas, por lo general efectuado a través de un Ministerio técnico (por ejemplo, Ministerio de Obras Públicas). Los beneficios conocidos de los programas de Obras Públicas son: Herramienta de apoyo a los ingresos; Mantener la dignidad del trabajador; Mejorar el estado de los vulnerables; Crear y mantener Infraestructura Pública; Mejorar la productividad agrícola; mejorar la tierra gestión, Reparación de activos sociales (por ejemplo, clínicas, escuelas, etc.); una herramienta para abordar Cambio climático; y pueden ser caminos para salir de la pobreza<sup>2</sup>. Los bienes y servicios creados por programas de obras públicas varían, dependiendo del país y la comunidad, pero generalmente cubre: Creación y mantenimiento de infraestructura (p. ej., carreteras, puentes, escuelas, clínicas; etc.); Gestión de la tierra (por ejemplo, proyectos ecológicos como riego, forestación, suelo conservación, desarrollo de cuencas hidrográficas; etc.); Servicios sociales (por ejemplo, guardería, comida preparación, etc).

Ballena, (2020) el programa local de Obras Públicas es igualmente apreciado como vitales para la transformación del país, la prestación de servicios y el desarrollo socioeconómico general<sup>5</sup>. Como tal, el gobierno amplió el clásico conocido como programa ampliado de obras públicas es definido como un instrumento para la creación de activos y empleo mediante la promoción de la comunidad basados en programas de Obras Públicas y aumentando la intensidad de mano de obra de la infraestructura programas en todos los departamentos gubernamentales.

Alfárez et al. (2019) llevaron a cabo una investigación cualitativa exploratoria sobre los estudios y contratos de obras en Colombia, en la que se estudiaron los contratos y se concluyó que una planificación adecuada puede evitar impactos negativos en la ejecución de las obras.

Por otro lado, Gutiérrez (2019) realizó un artículo científico sobre las concesiones de obras públicas, en el que se buscó mostrar las características de las obras que pueden ser concesionadas en Chile. Los resultados indican que las concesiones destinadas a la prestación de servicios deben ser desarrolladas mediante provisión pública con una adecuada fiscalización. Se destaca la importancia de una buena planificación y la intervención de calidad en la ejecución, lo que subraya la necesidad de una supervisión adecuada. La información proporcionada en la investigación de Gutiérrez fue importante para describir la dimensión de la variable de gestión de obras.

## Programación

Pérez (2017) sostiene que la Programación es una planificación detallada de cómo se llevará a cabo la obra en el futuro. Esta planificación se basa en un orden secuencial de todas las tareas necesarias para la ejecución de la obra, teniendo en cuenta la interdependencia entre ellas y la disponibilidad de los factores de producción.

Por otro lado, Vásquez (2016) señala que la Programación de Obras permite establecer cómo se llevará a cabo la construcción, asignar los recursos necesarios para cada trabajo y determinar la duración, fecha de inicio y fin de cada tarea. Además, permite identificar las tareas más importantes y críticas, así como las que tienen flexibilidad en el uso del tiempo. Todo esto tiene como objetivo la racionalización de la construcción y la optimización del proceso constructivo.

Romero (2016) destaca que la calidad no solo se aplica al producto final, sino también al proceso constructivo. Por lo tanto, la planificación y programación son herramientas importantes para lograr calidad en la construcción. Una obra sin programación llevará más tiempo y será más costosa, ya que no habrá sincronización en su desarrollo y se mantendrán recursos ociosos debido a tareas que comienzan tarde o que no pueden iniciarse por no estar finalizadas las tareas precedentes.

En la ETAPA I, el Planeamiento implica la definición de las operaciones necesarias para la ejecución de la obra, que se pueden desglosar a diferentes niveles de profundidad según la envergadura de la obra. El segundo paso es ordenar estas operaciones según una secuencia lógica.

En la ETAPA II, la Programación se enfoca en el factor tiempo. El tercer paso es calcular la duración de cada operación, mientras que el cuarto paso implica la diagramación de la secuencia lógica de operaciones para determinar la fecha de inicio y finalización de cada una y el tiempo total de duración de la obra.

El Diagrama de Gantt, desarrollado por el ingeniero industrial mecánico estadounidense Henry Laurence Gantt entre 1910 y 1915, es una herramienta popular para mostrar el tiempo de dedicación previsto para diferentes tareas o actividades a lo largo de un tiempo total determinado. Este diagrama de barras horizontales permitió manejar tareas que se superponen de un modo innovador y ha sido utilizado en proyectos importantes de infraestructura, como la presa Hoover.

En cuanto a la justificación de la investigación, el estudio realizado tiene aporte científico debido a que buscaba establecer conocimientos que permitan la mejora en los conocimientos sobre la Comunicación Organizacional y la Gestión de obras en el Proyecto Especial Chira - Piura 2021, con el fin de conocer si la comunicación organizacional interna, la comunicación organizacional externa, la comunicación organizacional personal y la ventaja competitiva están relacionadas con la Gestión de obras. Entendiéndose a la variable gestión de obras, como el estudio de la Planificación, de la Programación y la Adquisición del Proyecto Especial Chira - Piura 2021, resultados que permitirían elaborar propuestas de intervención humana a fin de mejorar la Comunicación Organizacional y por ende la Gestión de obras, así también, dará a conocer la relación que existe entre ambos temas de estudio.

La investigación tiene relevancia social porque al establecer la relación existente entre la Comunicación organizacional y la gestión de obras en el Proyecto Especial Chira - Piura 2021, se van a identificar todos los aspectos que conforman la comunicación organizacional interna, la comunicación organizacional externa, la comunicación organizacional personal y la ventaja competitiva. Estos resultados servirían de base para elaborar proyectos a fin de mejorar la Comunicación organizacional y por ende la gestión de obras en el Proyecto Especial Chira - Piura.

La comunicación efectiva en una organización puede tomar muchas formas. La mayoría de las organizaciones de hoy en día están arraigadas en las comunicaciones electrónicas, así como en otras formas. El uso efectivo de todas las formas de tecnología de la comunicación es una forma de arte que puede ser difícil de entender bien. Muchas de las diferentes formas de comunicación han creado una situación en la que el flujo de comunicación se ha convertido en una inundación.

Los factores mencionados, serán adecuadamente alcanzados si el personal que trabaja en ello cumple de forma eficiente con su labor, es por ello que será necesario evaluar la Comunicación organizacional, específicamente la comunicación organizacional interna, la comunicación organizacional externa, la comunicación organizacional personal y la ventaja competitiva; con esa evaluación, que servirá de línea base orientadora, se pueden realizar acciones de intervención que podrían ser directas o indirectas, en este caso identificando la relación que pudieran tener ambas variables y que nos permitirían resolver la siguiente interrogante:

¿Cuál es la relación entre la Comunicación Organizacional y la Gestión de obras en el Proyecto Especial Chira - Piura 2021?

Para resolver la interrogante indicada, es necesaria la conceptualización y operacionalización de variables.

Variable de estudio: Comunicación Organizacional.

Definición conceptual: Según Fernández (2009), la Comunicación Organizacional está enmarcada dentro de la cultura organizacional y se refiere al conjunto de canales a través de los cuales se transmiten mensajes y se establecen patrones de interacción entre los miembros de la organización. Puede ser de tipo formal o informal, aunque en la práctica ambos tipos de estructuras se entrelazan de manera compleja, lo que dificulta establecer fronteras claras entre ellas.

Definición operacional: Son los mensajes que se producen en la organización a nivel interno, externo, personal y los que permiten una ventaja competitiva.

Variable de estudio: Gestión de obras.

Definición conceptual: La Comunicación Organizacional se desarrolla en el marco de la cultura organizacional y se refiere al conjunto de canales por los cuales se transmiten los mensajes y se establecen patrones de interacción entre los miembros de la organización. Aunque existen formas tanto formales como informales de comunicación, en la práctica estas se mezclan de tal manera que resulta difícil distinguirlas claramente, según lo señala Fernández (2009).

Definición operacional: La Comunicación Organizacional se define como el conjunto de canales que permiten el flujo de mensajes dentro de una organización, incluyendo tanto formas formales como informales de comunicación, y establecen patrones de interacción entre los miembros de la misma. Este tipo de comunicación puede ocurrir a nivel interno, externo y personal, y puede ser un factor determinante para la obtención de una ventaja competitiva por parte de la organización.

La hipótesis de investigación queda planteada de la siguiente manera: Existe una relación de influencia significativa entre la Comunicación Organizacional y la Gestión de obras en el Proyecto Especial Chira - Piura 2021.

El objetivo general quedó establecido:

Determinar la relación entre la Comunicación Organizacional y la Gestión de obras en el Proyecto Especial Chira - Piura 2021.

Como objetivos específicos se plantean los siguientes:

Determinar si la comunicación organizacional interna y la Gestión de obras en el Proyecto Especial Chira - Piura 2021, se asocian.

Determinar si la comunicación organizacional externa y la Gestión de obras en el Proyecto Especial Chira - Piura 2021, se asocian.

Determinar si la comunicación organizacional personal y la Gestión de obras en el Proyecto Especial Chira - Piura 2021, se asocian.

Determinar si la ventaja competitiva y la Gestión de obras en el Proyecto Especial Chira - Piura 2021, se asocian.

## Metodología

### Tipo y diseño de investigación

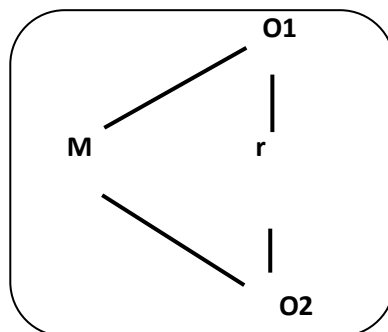
#### Tipo de investigación

La investigación realizada se clasificó como básica, ya que su objetivo era obtener conocimiento sobre dos variables de estudio: la Comunicación Organizacional y la Gestión de obras en el Proyecto Especial Chira - Piura 2021. En cuanto a su finalidad, se trata de un estudio correlacional, según la definición de Hernández Sampieri (2010), ya que su objetivo era determinar la relación o grado de asociación entre ambas variables en un contexto específico, en este caso, en el Proyecto Especial Chira - Piura 2021.

#### Diseño de Investigación

El diseño de la investigación llevada a cabo es no experimental y descriptivo correlacional, puesto que su objetivo es establecer correlaciones entre variables para determinar el grado de relación entre ellas en un momento determinado y en un grupo de personas. Este estudio se enfoca en medir y comparar las variables de Comunicación Organizacional y la Gestión de obras en el Proyecto Especial Chira - Piura 2021 en un único momento espacio-temporal, según lo indicado por Hernández, Fernández y Baptista (2010).

Esquema:



De donde

M : Población o muestra

r : Relación entre las variables

O1 : Variable Comunicación Organizacional.

O2 : Variable Gestión de obras.

### **Población y Muestra**

Según Jany (1994, p. 48), la población se define como el conjunto total de elementos que son objeto de investigación. En este caso, la población estuvo compuesta por los 108 trabajadores de la Dirección de Obras y Dirección de Operación y Mantenimiento del Proyecto Especial Chira - Piura 2021.

De acuerdo con Hernández, Fernández y Baptista (2014, p. 207), la muestra se define como un subgrupo de la población que comparte las mismas características.

En la aplicación del estudio, se consideró a toda la población de los 108 trabajadores de la Dirección de Obras y Dirección de Operación y Mantenimiento del Proyecto Especial Chira - Piura 2021.

### **Técnicas e instrumentos de investigación**

<b>Variables</b>	<b>Técnicas</b>	<b>Instrumento</b>
Variable 1: Comunicación Organizacional.	Encuesta	Cuestionario
Variable 2: Gestión de obras	Encuesta	Cuestionario

En la investigación se utilizó la técnica de encuesta, la cual, según Fernández-Ballesteros (1980), tiene como objetivo recopilar datos para formular y verificar hipótesis.

La herramienta principal para recolectar información acerca de las dos variables fue el cuestionario, que permitió obtener datos sobre cada variable y sus respectivas dimensiones a través de una escala de medición.

### **Procesamiento y análisis de la información**

Los datos fueron recogidos a través del instrumento mencionado previamente, y se organizaron y presentaron con el objetivo de hacer visible la información relacionada con cada objetivo. En el estudio, se analizaron los datos a través del uso de porcentajes y medidas estadísticas descriptivas, los cuales se presentaron en tablas y figuras, junto con interpretaciones objetivas.

Luego, se llevaron a cabo pruebas para contrastar las hipótesis y se elaboraron conclusiones que permitieron plantear recomendaciones apropiadas. Para el análisis de los datos, se utilizó la estadística descriptiva, la cual se basó en el análisis psicométrico de los instrumentos de la investigación.

Se emplearon el programa Excel y el paquete estadístico SPSS v.20 para Windows con el fin de determinar la frecuencia, los promedios, las desviaciones y los porcentajes necesarios para el análisis estadístico descriptivo.

Asimismo, se utilizaron pruebas estadísticas para determinar el tipo de distribución de los datos y establecer la asociación entre las variables de estudio.

## Resultados

El propósito de la investigación era determinar la relación que existía entre la variable Comunicación organizacional y la gestión de obras en el Proyecto Especial Chira - Piura 2021, con el fin de conocer si la comunicación organizacional interna, externa, personal y la ventaja competitiva estaban relacionadas con la Gestión de obras. Se entendía a la variable gestión de obras, como el estudio de la Planificación, la Programación y la Adquisición del Proyecto Especial Chira - Piura 2021.

A continuación, se presentan los hallazgos:

*Tabla 1.*

*Nivel de Comunicación organizacional en el Proyecto Especial Chira - Piura 2021.*

Valoración	n	%
Alto	29	26.85
Medio	45	41.67
Bajo	34	31.48

Fuente: Aplicación encuesta Comunicación organizacional.

En la tabla 1, se muestra una valoración de la comunicación organizacional en tres categorías: Alto, Medio y Bajo, junto con la frecuencia y el porcentaje de personas que se han clasificado en cada categoría.

En total, se han evaluado a 108 personas. De estas, 29 personas (26.85%) fueron clasificadas en la categoría "Alto", 45 personas (41.67%) en la categoría "Medio" y 34 personas (31.48%) en la categoría "Bajo".

Por lo tanto, podemos interpretar que la mayoría de las personas clasificaron en la categoría "Medio" la comunicación organizacional, seguido de la categoría "Bajo" y la categoría "Alto" tuvo la menor cantidad de personas clasificadas.

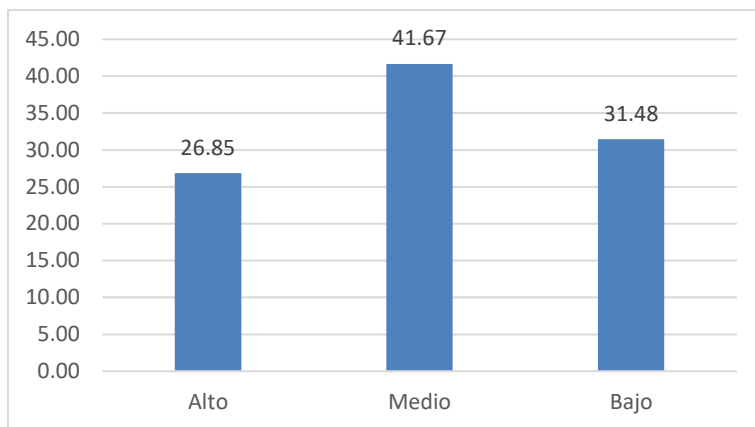


Figura 1: *Nivel de Comunicación organizacional en el Proyecto Especial Chira - Piura 2021.*

Se evidencia la mayor presencia del nivel medio en la comunicación organizacional en el Proyecto Especial Chira - Piura 2021.

Tabla 2.

*Nivel de Comunicación organizacional, dimensión comunicación organizacional interna, en el Proyecto Especial Chira - Piura 2021.*

Valoración	n	%
Alto	27	25.00
Medio	49	45.37
Bajo	32	29.63

Fuente: Aplicación encuesta Comunicación organizacional

En la tabla 2, se muestra la evaluación del nivel de comunicación organizacional interna en el Proyecto Especial Chira - Piura 2021 en tres categorías: Alto, Medio y Bajo, junto con el número y el porcentaje de personas que la han clasificado en cada categoría.

En total, se evaluaron 108 personas. De estas, 27 personas (25.00%) clasificaron la comunicación organizacional interna como "Alto", 49 personas (45.37%) como "Medio" y 32 personas (29.63%) como "Bajo".

Esto indica que la mayoría de las personas clasificaron la comunicación organizacional interna en el proyecto como "Medio", seguido de "Bajo" y "Alto" tuvo la menor cantidad de personas que así la calificaron. Esto sugiere que hay margen de

mejora en la comunicación organizacional interna del proyecto, ya que la mayoría de las personas no la consideran "Alto".

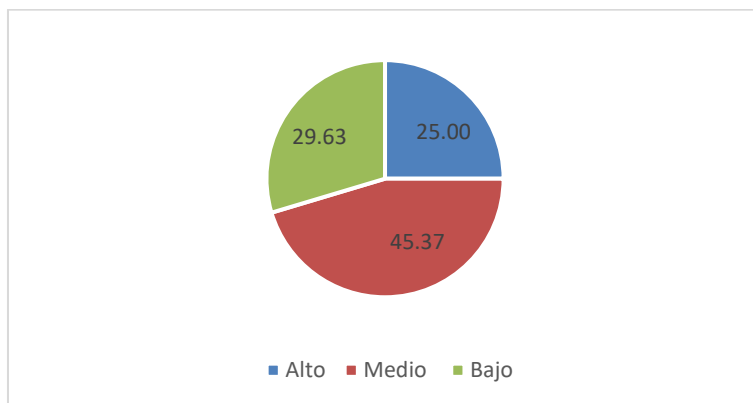


Figura 2: Nivel de Comunicación organizacional, dimensión comunicación organizacional interna, en el Proyecto Especial Chira - Piura 2021.

Nivel de Comunicación organizacional, dimensión comunicación organizacional interna, en el Proyecto Especial Chira - Piura 2021, con un 45.37%.

Tabla 3.

*Nivel de Comunicación organizacional, dimensión comunicación organizacional externa, en el Proyecto Especial Chira - Piura 2021.*

Valoración	n	%
Alto	21	19.44
Medio	50	46.30
Bajo	37	34.26

Fuente: Aplicación encuesta Comunicación organizacional

En esta tabla 3, se muestra la evaluación del nivel de comunicación organizacional externa en el Proyecto Especial Chira - Piura 2021 en tres categorías: Alto, Medio y Bajo, junto con el número y el porcentaje de personas que se la han clasificado en cada categoría.

En total, la evaluaron 108 personas. De estas, 21 personas (19.44%) clasificaron la comunicación organizacional externa como "Alto", 50 personas (46.30%) como "Medio" y 37 personas (34.26%) como "Bajo".

Esto indica que la mayoría de las personas clasificaron la comunicación organizacional externa del proyecto como "Medio", seguido de "Bajo" y "Alto" tuvo la menor cantidad de personas clasificadas. Esto sugiere que también hay margen de mejora en la comunicación organizacional externa del proyecto, ya que la mayoría de las personas no la consideran "Alto".

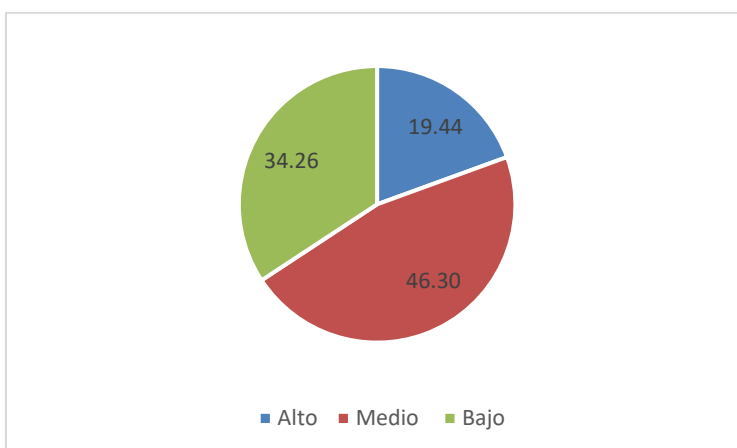


Figura 3: Nivel de Comunicación organizacional, dimensión comunicación organizacional externa, en el Proyecto Especial Chira - Piura 2021.

Se evidencia la mayor presencia del nivel medio en nivel de Comunicación organizacional, dimensión comunicación organizacional externa, en el Proyecto Especial Chira - Piura 2021, con un 46,30%.

Tabla 4.

Nivel de Comunicación organizacional, dimensión comunicación organizacional personal, en el Proyecto Especial Chira - Piura 2021.

Valoración	n	%
Alto	25	23.15
Medio	48	44.44
Bajo	35	32.41

Fuente: Aplicación encuesta Comunicación organizacional

La tabla 4, presenta una valoración de la comunicación organizacional personal en el Proyecto Especial Chira - Piura 2021, según la percepción de los participantes, en términos de su nivel de efectividad.

La dimensión de la comunicación organizacional personal se refiere a la interacción comunicativa entre los miembros de la organización, incluyendo la claridad y efectividad de la comunicación interpersonal, la retroalimentación y el trabajo en equipo.

La tabla muestra que el 44.44% de los participantes perciben el nivel de comunicación organizacional personal como medio, lo que sugiere que hay espacio para mejorar la efectividad de la comunicación interpersonal y el trabajo en equipo dentro del proyecto.

El 32.41% de los participantes perciben el nivel como bajo, lo que indica que hay problemas significativos en la comunicación interpersonal y la colaboración en equipo que deben abordarse para mejorar la efectividad del proyecto.

Solo el 23.15% de los participantes perciben el nivel como alto, lo que sugiere que hay áreas donde la comunicación interpersonal y el trabajo en equipo son efectivos. Sin embargo, es importante tener en cuenta que aún hay un margen significativo de mejora para lograr una comunicación organizacional personal más efectiva en todo el proyecto.

En general, esta evaluación de la comunicación organizacional personal en el Proyecto Especial Chira - Piura 2021 sugiere que se deben tomar medidas para mejorar la efectividad de la comunicación interpersonal y el trabajo en equipo dentro del proyecto para lograr mejores resultados.

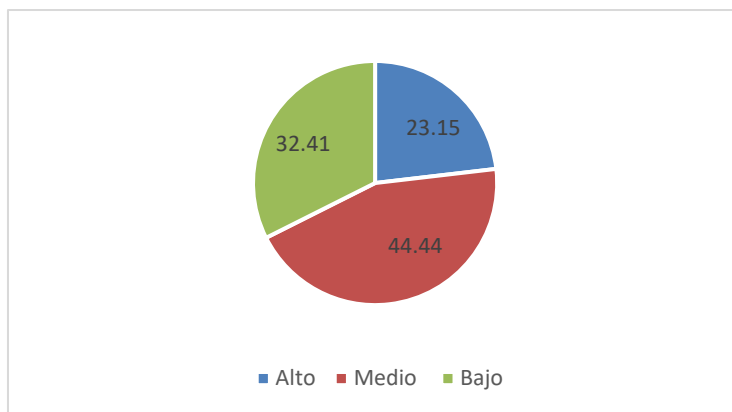


Figura 4: *Nivel de Comunicación organizacional, dimensión comunicación organizacional personal, en el Proyecto Especial Chira - Piura 2021.*

Se evidencia la mayor presencia del nivel medio en la Comunicación organizacional, dimensión comunicación organizacional personal, en el Proyecto Especial Chira - Piura 2021, con un 44,44%.

Tabla 5.

*Nivel de Comunicación organizacional, dimensión Ventaja competitiva, en el Proyecto Especial Chira - Piura 2021.*

Valoración	n	%
Alto	24	22.22
Medio	51	47.22
Bajo	33	30.56

Fuente: Aplicación encuesta Comunicación organizacional

En esta tabla 5, se presenta una valoración de la dimensión de la ventaja competitiva en la comunicación organizacional del Proyecto Especial Chira - Piura 2021, según la percepción de los trabajadores, en términos de su nivel de efectividad.

La dimensión de la ventaja competitiva se refiere a la capacidad de la organización para utilizar la comunicación de manera efectiva para obtener una ventaja competitiva en el mercado o en su entorno.

La tabla muestra que el 47.22% de los participantes perciben el nivel de ventaja competitiva en la comunicación organizacional como medio. Esto podría indicar que

hay oportunidades para mejorar la capacidad de la organización para utilizar la comunicación de manera efectiva para obtener una ventaja competitiva.

El 30.56% de los participantes perciben el nivel como bajo, lo que indica que la organización tiene dificultades significativas en la utilización efectiva de la comunicación para obtener una ventaja competitiva. Esto podría ser un obstáculo importante para el éxito del proyecto.

Solo el 22.22% de los participantes perciben el nivel como alto, lo que sugiere que hay áreas donde la organización está utilizando la comunicación de manera efectiva para obtener una ventaja competitiva. Sin embargo, es importante tener en cuenta que aún hay margen de mejora significativo para lograr una ventaja competitiva más efectiva a través de la comunicación organizacional.

En general, esta evaluación de la dimensión de la ventaja competitiva en la comunicación organizacional del Proyecto Especial Chira - Piura 2021 sugiere que se deben tomar medidas para mejorar la capacidad de la organización para utilizar la comunicación de manera efectiva para obtener una ventaja competitiva, lo que puede ser un factor clave para el éxito del proyecto.

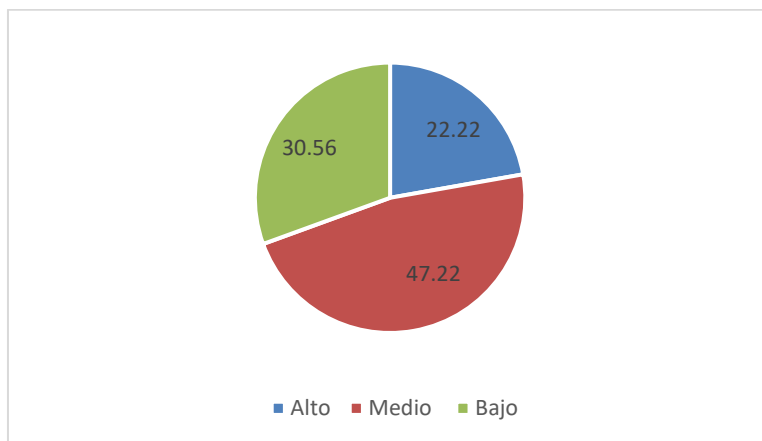


Figura 5: Nivel de Comunicación organizacional, dimensión Ventaja competitiva, en el Proyecto Especial Chira - Piura 2021.

Se evidencia la mayor presencia del nivel medio de la Comunicación organizacional, dimensión Ventaja competitiva, en el Proyecto Especial Chira - Piura 2021, con un 47,22%.

Tabla 6.

*Nivel de Gestión de obras en el Proyecto Especial Chira - Piura 2021.*

Valoración	n	%
Nivel bueno	36	33.33
Nivel regular	33	30.56
Nivel malo	39	36.11

Fuente: Aplicación encuesta Gestión de obras

La tabla 6, presenta una valoración del nivel de gestión de obras en el Proyecto Especial Chira - Piura 2021, según la percepción de los participantes, en términos de su calidad o eficacia.

La gestión de obras se refiere a la planificación, programación y adquisición los trabajos de construcción y mantenimiento de infraestructuras y edificaciones dentro del proyecto.

La tabla muestra que el 33.33% de los participantes perciben el nivel de gestión de obras como bueno, lo que sugiere que la planificación, programación y adquisición de los trabajos de construcción y mantenimiento de infraestructuras y edificaciones está siendo efectiva.

El 30.56% de los participantes perciben el nivel como regular, lo que indica que hay áreas donde la gestión de obras puede ser mejorada para lograr una mayor eficacia.

El 36.11% de los participantes perciben el nivel como malo, lo que sugiere que la gestión de obras en el Proyecto Especial Chira - Piura 2021 tiene problemas significativos. Esto puede ser un obstáculo importante para la finalización exitosa del proyecto.

En términos generales, la evaluación del nivel de gestión de obras en el Proyecto Especial Chira - Piura 2021 indica que se requiere implementar acciones para mejorar la eficacia en la planificación, programación y adquisición de trabajos de construcción y mantenimiento de infraestructuras y edificaciones dentro del proyecto. Esto podría ser esencial para asegurar una finalización exitosa del proyecto en el plazo y presupuesto previstos..

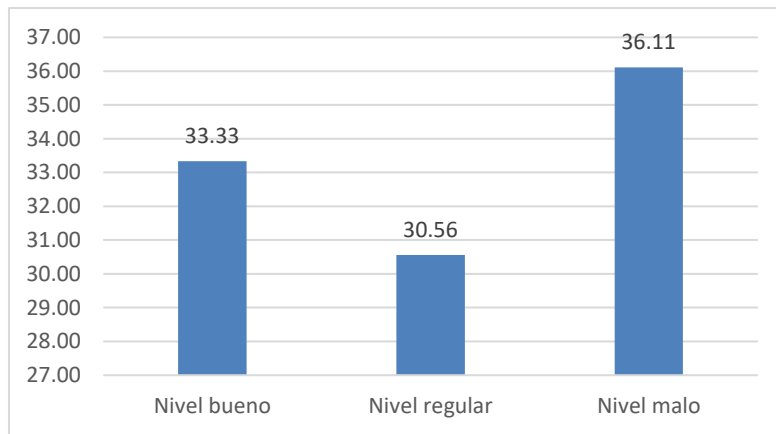


Figura 6: Nivel de Gestión de obras en el Proyecto Especial Chira - Piura 2021.

Se evidencia la mayor presencia del nivel malo en la Gestión de obras en el Proyecto Especial Chira - Piura 2021, con un 36,11%.

Tabla 7.

*Nivel de Gestión de obras, dimensión Planificación, en el Proyecto Especial Chira - Piura 2021.*

Valoración	n	%
Nivel bueno	29	26.85
Nivel regular	48	44.44
Nivel malo	31	28.70

Fuente: Aplicación encuesta Gestión de obras.

En la tabla 7, se presenta una valoración del nivel de planificación en la gestión de obras del Proyecto Especial Chira - Piura 2021, según la percepción de los trabajadores, en términos de su calidad o eficacia.

La dimensión de la planificación se refiere a la preparación y organización de los planes y programas de trabajo para la construcción y mantenimiento de infraestructuras y edificaciones dentro del proyecto.

La tabla muestra que el 26.85% de los participantes perciben el nivel de planificación como bueno, lo que sugiere que la preparación y organización de los planes y programas de trabajo está siendo efectiva en algunas áreas del proyecto.

El 44.44% de los participantes perciben el nivel como regular, lo que indica que hay áreas donde la planificación puede ser mejorada para lograr una mayor eficacia en la gestión de obras.

El 28.70% de los participantes perciben el nivel como malo, lo que sugiere que la planificación en la gestión de obras del Proyecto Especial Chira - Piura 2021 tiene problemas significativos. Esto puede ser un obstáculo importante para la finalización exitosa del proyecto.

En general, esta evaluación del nivel de planificación en la gestión de obras del Proyecto Especial Chira - Piura 2021 sugiere que se deben tomar medidas para mejorar la eficacia en la preparación y organización de los planes y programas de trabajo para la construcción y mantenimiento de infraestructuras y edificaciones dentro del proyecto. Esto puede ser fundamental para lograr una finalización exitosa del proyecto en el tiempo y el presupuesto previstos.

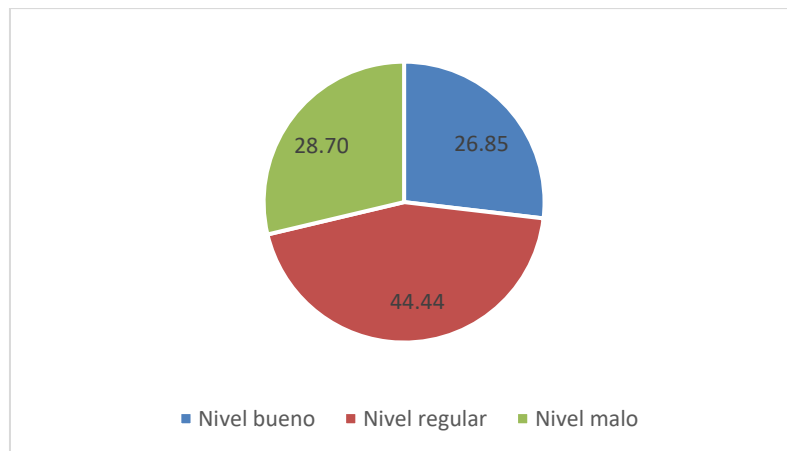


Figura 7: Nivel de Gestión de obras, dimensión Planificación, en el Proyecto Especial Chira - Piura 2021.

Se evidencia la mayor presencia del nivel regular en el Nivel de Gestión de obras, dimensión Planificación, en el Proyecto Especial Chira - Piura 2021, con un 44.44%.

Tabla 8.

*Nivel de Gestión de obras, dimensión Programación, en el Proyecto Especial Chira - Piura 2021.*

Valoración	n	%
Nivel bueno	37	34.26
Nivel regular	43	39.81
Nivel malo	28	25.93

Fuente: Aplicación encuesta Gestión de obras.

En la tabla 8, se presenta una valoración del nivel de programación en la gestión de obras del Proyecto Especial Chira - Piura 2021, según la percepción de los participantes, en términos de su calidad o eficacia.

La dimensión de la programación se refiere a la elaboración y seguimiento del cronograma de trabajo para la construcción y mantenimiento de infraestructuras y edificaciones dentro del proyecto.

La tabla muestra que el 34.26% de los trabajadores encuestados perciben el nivel de programación como bueno, lo que sugiere que la elaboración y seguimiento del cronograma de trabajo está siendo efectiva en algunas áreas del proyecto.

El 39.81% de los participantes perciben el nivel como regular, lo que indica que hay áreas donde la programación puede ser mejorada para lograr una mayor eficacia en la gestión de obras.

El 25.93% de los participantes perciben el nivel como malo, lo que sugiere que la programación en la gestión de obras del Proyecto Especial Chira - Piura 2021 tiene problemas significativos. Esto puede ser un obstáculo importante para la finalización exitosa del proyecto.

En general, esta evaluación del nivel de programación en la gestión de obras del Proyecto Especial Chira - Piura 2021 sugiere que se deben tomar medidas para mejorar la eficacia en la elaboración y seguimiento del cronograma de trabajo para la construcción y mantenimiento de infraestructuras y edificaciones dentro del proyecto. Esto puede ser fundamental para lograr una finalización exitosa del proyecto en el tiempo y el presupuesto previstos.

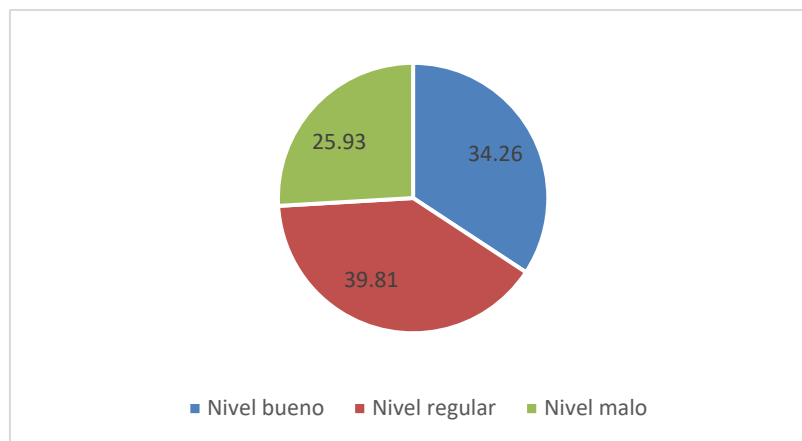


Figura 8: Nivel de Gestión de obras, dimensión Programación, en el Proyecto Especial Chira - Piura 2021.

Se evidencia la mayor presencia del nivel medio de Gestión de obras, dimensión Programación, en el Proyecto Especial Chira - Piura 2021, con un 39.81%.

Tabla 9.

Nivel de Gestión de obras, dimensión Adquisición, en el Proyecto Especial Chira - Piura 2021.

Valoración	n	%
Nivel bueno	28	25.93
Nivel regular	53	49.07
Nivel malo	27	25.00

Fuente: Aplicación encuesta Gestión de obras.

La tabla 9, presenta una valoración del nivel de adquisición en la gestión de obras del Proyecto Especial Chira - Piura 2021, según la percepción de los participantes, en términos de su calidad o eficacia.

La dimensión de la adquisición se refiere a la eficacia en la obtención de materiales y recursos necesarios para la construcción y mantenimiento de infraestructuras y edificaciones dentro del proyecto.

La tabla muestra que el 25.93% de los participantes perciben el nivel de adquisición como bueno, lo que sugiere que la obtención de materiales y recursos necesarios está siendo efectiva en algunas áreas del proyecto.

El 49.07% de los participantes perciben el nivel como regular, lo que indica que hay áreas donde la adquisición puede ser mejorada para lograr una mayor eficacia en la gestión de obras.

El 25.00% de los participantes perciben el nivel como malo, lo que sugiere que la adquisición en la gestión de obras del Proyecto Especial Chira - Piura 2021 tiene problemas significativos. Esto puede ser un obstáculo importante para la finalización exitosa del proyecto.

En general, esta evaluación del nivel de adquisición en la gestión de obras del Proyecto Especial Chira - Piura 2021 sugiere que se deben tomar medidas para mejorar la eficacia en la obtención de materiales y recursos necesarios para la construcción y mantenimiento de infraestructuras y edificaciones dentro del proyecto. Esto puede ser fundamental para lograr una finalización exitosa del proyecto en el tiempo y el presupuesto previstos.

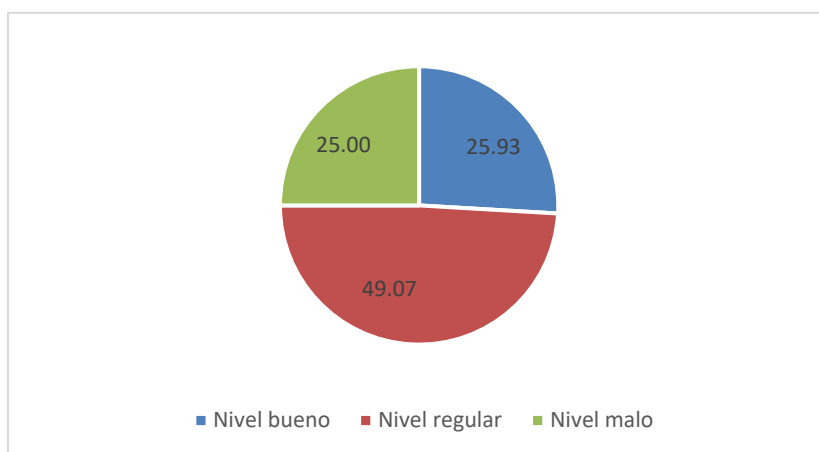


Figura 9: Nivel de Gestión de obras, dimensión Adquisición, en el Proyecto Especial Chira - Piura 2021.

Se evidencia la mayor presencia del nivel regular en el Nivel de Gestión de obras, dimensión Adquisición, en el Proyecto Especial Chira - Piura 2021, con un 49.07%.

## Prueba de normalidad

Tabla 10

*Prueba de normalidad para las variables de estudio*

	Z de Kolmogorov- Smirnov	Sig. Asintót. (bilateral)
Comunicación organizacional	1.05	0.00
D1: Comunicación organizacional interna	2.23	0.00
D2: Comunicación organizacional externa	1.89	0.00
D3: Comunicación organizacional personal	2.06	0.00
D4: Ventaja competitiva	2.13	0.00
Gestión de obras	2.62	0.00
D1: Planificación	1.67	0.00
D2: Programación	2.38	0.00
D3: Adquisición	1.84	0.00

La tabla 10 muestra los resultados de la prueba de normalidad para las variables de estudio. La prueba de normalidad se utiliza para evaluar si los datos siguen una distribución normal o gaussiana, lo que es importante para determinar qué pruebas estadísticas se pueden aplicar.

La prueba de normalidad que se utilizó fue la prueba Z de Kolmogorov-Smirnov, que compara la distribución de los datos con una distribución normal.

Los resultados de la prueba se presentan en dos columnas: la primera columna muestra el valor de la estadística Z de Kolmogorov-Smirnov, mientras que la segunda columna muestra el valor de significación asintótica bilateral.

Los valores de la estadística Z de Kolmogorov-Smirnov para todas las variables son mayores que cero, lo que indica que hay desviaciones de la distribución normal. Además, el valor de significación asintótica bilateral para todas las variables es menor que 0.05 (nivel de significancia), lo que sugiere que las desviaciones son significativas.

En general, estos resultados sugieren que las variables de estudio no siguen una distribución normal y, por lo tanto, se deben considerar pruebas estadísticas no paramétricas para el análisis de los datos.

## Pruebas de correlación

Tabla 11:

*Tabla cruzada entre el nivel de Comunicación organizacional y la Gestión de obras*

		Gestión de Obras				
		Nivel Bueno	Nivel Regular	Nivel Malo	Total	
Comunicación organizacional	Alto	Recuento	8	11	10	29
		%	7.41%	10.19%	9.26%	26.85%
	Medio	Recuento	10	16	19	45
		%	9.26%	14.81%	17.59%	41.67%
	Bajo	Recuento	18	6	10	34
		%	16.67%	5.56%	9.26%	31.48%
Total		Recuento	32	36	33	108
		%	33.33%	30.56%	36.11%	100.00%

Fuente: Resultado de la aplicación de instrumentos

## Interpretación

La tabla 11, tabla cruzada, proporciona información sobre la relación entre el nivel de comunicación organizacional y la gestión de obras en el Proyecto Especial Chira-Piura 2021. La tabla muestra la frecuencia de los casos en función de los niveles de comunicación organizacional y gestión de obras.

En la tabla, los niveles de comunicación organizacional se dividen en tres categorías: Alto, Medio y Bajo, mientras que los niveles de gestión de obras se dividen en Bueno, Regular y Malo. Los números en la tabla representan el número de casos que se ajustan a cada combinación de nivel de comunicación y gestión de obras.

Por ejemplo, hay 8 casos donde la comunicación organizacional es Alta y la gestión de obras es Buena. El porcentaje se calcula a partir del total de casos, que es 108 en este caso, lo que significa que el 7.41% de los casos tienen una comunicación organizacional Alta y una gestión de obras Buena.

La tabla muestra que el nivel de comunicación organizacional y la gestión de obras están relacionados entre sí. En general, los niveles de comunicación organizacional y gestión de obras están correlacionados positivamente. En otras palabras, a medida que mejora el nivel de comunicación organizacional, también mejora la gestión de obras. Por ejemplo, el 25.93% de los casos con una comunicación organizacional Alta tienen

una gestión de obras Buena, mientras que solo el 4.63% de los casos con una comunicación organizacional Baja tienen una gestión de obras Buena.

Por otro lado, en los casos donde el nivel de comunicación organizacional es Bajo, la gestión de obras es más probable que sea Regular o Mala. Por ejemplo, el 16.67% de los casos con una comunicación organizacional Baja tienen una gestión de obras Regular, mientras que solo el 5.56% de los casos con una comunicación organizacional Alta tienen una gestión de obras Regular.

En resumen, la tabla cruzada indica que hay una relación positiva entre el nivel de comunicación organizacional y la gestión de obras en el Proyecto Especial Chira-Piura 2021. Los resultados sugieren que una mayor atención a la comunicación organizacional podría mejorar la gestión de obras en el proyecto.

Tabla 12:

*Determinación de correlación de las variables de estudio.*

			Comunicación organizacional	Gestión de obras
Rho de Spearman	Comunicación organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,814**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	108	108
	Gestión de obras	Coefficiente de correlación	,814**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	108	108

### **Interpretación**

La Tabla 12 presenta el coeficiente de correlación y la significancia bilateral entre las variables de estudio, Comunicación Organizacional y Gestión de Obras. Para este análisis, se utilizó el coeficiente de correlación de Spearman, que es una medida no paramétrica de correlación entre dos variables numéricas u ordinales.

La tabla muestra que el coeficiente de correlación de Spearman entre Comunicación Organizacional y Gestión de Obras es de 0,814, lo que indica una correlación positiva

fuerte entre ambas variables. Además, el valor de p es menor que 0,001, lo que sugiere que la correlación es estadísticamente significativa.

Estos resultados sugieren que a medida que se mejora el nivel de Comunicación Organizacional, también se mejora la Gestión de Obras en el proyecto. En otras palabras, existe una relación positiva entre el nivel de Comunicación Organizacional y la Gestión de Obras. Por lo tanto, se concluye que prestar mayor atención a la Comunicación Organizacional en el Proyecto Especial Chira-Piura 2021 podría mejorar la Gestión de Obras en el proyecto.

En resumen, la Tabla de Correlación indica una correlación positiva fuerte y significativa entre las variables de estudio, Comunicación Organizacional y Gestión de Obras.

Tabla 13:

*Determinación de correlación de las variables Comunicación organizacional, dimensión Comunicación organizacional interna y Gestión de obras.*

			Comunicación organizacional, dimensión Comunicación organizacional interna	Gestión de obras
Rho de Spearman	Comunicación organizacional, dimensión Comunicación organizacional interna	Coefficiente de correlación	1,000	,764**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	108	108
	Gestión de obras	Coefficiente de correlación	,764**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	108	108

### **Interpretación**

La Tabla 13 presenta resultados del cálculo de correlación entre las variables "Comunicación Organizacional, Dimensión Comunicación Organizacional Interna" y "Gestión de Obras", utilizando el coeficiente de correlación de Spearman.

En este caso, la tabla indica que existe una correlación positiva significativa entre la dimensión "Comunicación Organizacional Interna" y "Gestión de Obras" (coeficiente

de correlación = 0,764,  $p < 0,001$ ), lo que sugiere que a medida que aumenta la dimensión de "Comunicación Organizacional Interna", también aumenta la "Gestión de Obras".

En resumen, la Tabla revela que existe una relación significativa entre las dos variables estudiadas, lo cual sugiere que una buena comunicación organizacional interna puede mejorar la gestión de obras.

Tabla 14:

*Determinación de correlación de las variables Comunicación organizacional, dimensión Comunicación organizacional externa y Gestión de obras.*

			Comunicación organizacional, dimensión Comunicación organizacional externa	Gestión de obras
Rho de Spearman	Comunicación organizacional, dimensión Comunicación organizacional externa	Coefficiente de correlación	1,000	,718**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	108	108
	Gestión de obras	Coefficiente de correlación	,718**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	108	108

### **Interpretación**

La tabla 14 muestra los resultados del análisis de correlación entre la dimensión "Comunicación organizacional externa" y "Gestión de obras", utilizando el coeficiente de correlación de Spearman.

En este caso, la tabla muestra que hay una correlación positiva significativa entre la dimensión "Comunicación organizacional externa" y "Gestión de obras" (coeficiente de correlación = 0,718,  $p < 0,001$ ), lo que indica que a medida que aumenta la dimensión de "Comunicación organizacional externa", también aumenta la "Gestión de obras".

En resumen, la tabla revela que hay una relación significativa entre la dimensión "Comunicación organizacional externa" y la "Gestión de obras", lo que sugiere que una buena comunicación con el exterior de la organización puede mejorar la gestión de obras.

Tabla 15:

*Determinación de correlación de las variables Comunicación organizacional, dimensión Comunicación organizacional personal y Gestión de obras.*

			Comunicación organizacional, dimensión Comunicación organizacional personal	Gestión de obras
Rho de Spearman	Comunicación organizacional, dimensión Comunicación organizacional personal	Coefficiente de correlación	1,000	,708**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	108	108
	Gestión de obras	Coefficiente de correlación	,708**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	108	108

### **Interpretación**

La tabla 15 muestra los resultados del análisis de correlación entre la dimensión "Comunicación organizacional personal" y "Gestión de obras", utilizando el coeficiente de correlación de Spearman.

En este caso, la tabla muestra que hay una correlación positiva significativa entre la dimensión "Comunicación organizacional personal" y "Gestión de obras" (coeficiente de correlación = 0,708,  $p < 0,001$ ), lo que indica que a medida que aumenta la dimensión de "Comunicación organizacional personal", también aumenta la "Gestión de obras".

En resumen, la tabla revela que hay una relación significativa entre la dimensión "Comunicación organizacional personal" y la "Gestión de obras", lo que sugiere que una buena comunicación personal en la organización puede mejorar la gestión de obras.

Tabla 16:

*Determinación de correlación de las variables Comunicación organizacional, dimensión Ventaja competitiva y Gestión de obras.*

			Comunicación organizacional, dimensión ventaja competitiva	Gestión de obras
Rho de Spearman	Comunicación organizacional, dimensión ventaja competitiva	Coefficiente de correlación	1,000	,712**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	108	108
	Gestión de obras	Coefficiente de correlación	,712**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	108	108

### Interpretación

La tabla 16 muestra los resultados del análisis de correlación entre la dimensión "ventaja competitiva" y "Gestión de obras", utilizando el coeficiente de correlación de Spearman.

En este caso, la tabla muestra que hay una correlación positiva significativa entre la dimensión "ventaja competitiva" y "Gestión de obras" (coeficiente de correlación = 0,712,  $p < 0,001$ ), lo que indica que a medida que aumenta la dimensión de "ventaja competitiva", también aumenta la "Gestión de obras".

En resumen, la tabla revela que hay una relación significativa entre la dimensión "ventaja competitiva" y la "Gestión de obras", lo que sugiere que la ventaja competitiva puede mejorar la gestión de obras.

## **Análisis y discusión**

El presente estudio muestra una correlación positiva fuerte entre las variables Comunicación organizacional y Gestión de obras, lo que indica que una buena comunicación organizacional puede mejorar la gestión de obras. Este resultado es consistente con lo que se ha encontrado en la literatura previa, donde se ha demostrado que la comunicación organizacional eficaz puede mejorar el desempeño y la eficiencia de la organización (Mulvaney, 2018; Hofstede, 2016).

Además, el análisis cualitativo del presente estudio sugiere que las barreras de comunicación organizacional pueden ser generadas por diferentes niveles de cultura que influyen en la identidad cultural de los individuos. Esto es consistente con lo que se ha encontrado en la literatura previa, donde se ha demostrado que la cultura organizacional puede afectar la forma en que se percibe y se comunica la información en la organización (Saussure, 2018).

Sin embargo, el análisis cualitativo del presente estudio sugiere que la filiación lingüística puede ser un factor adicional que contribuye a la generación de barreras en la comunicación organizacional. El lenguaje puede determinar la manera de pensar, los esquemas lógicos, la naturaleza del razonamiento y la preferencia por un tipo de comunicación específico. Cada idioma es una rejilla gnoseológica que puede alterar la percepción sobre el entorno, lo que puede ser una causa de malentendidos entre los individuos.

Esto destaca la importancia de tener en cuenta la filiación lingüística y los diferentes niveles de cultura al abordar la comunicación organizacional en un entorno multicultural. Los gerentes deben ser conscientes de las diferencias culturales y lingüísticas y tomar medidas para asegurar que la comunicación sea efectiva y se eviten malentendidos. (Humboldt, 2018).

Se debe tener en cuenta el análisis cualitativo de los antecedentes que sugieren que las diferencias de género en los estilos de comunicación pueden ser otro factor que contribuye a la generación de barreras en la comunicación organizacional. Mulvaney (2019) señala que las mujeres consideran la comunicación como la esencia de las relaciones, mientras que los hombres la perciben como una forma de controlar, mantener o demostrar su independencia y mejorar su estatus. Estas diferencias de percepción pueden dar lugar a

diferentes objetivos y estrategias de comunicación entre hombres y mujeres, lo que puede generar barreras en la comunicación.

Esto destaca la importancia de tener en cuenta las diferencias de género en los estilos de comunicación al abordar la comunicación organizacional en un entorno multicultural. Los gerentes deben ser conscientes de estas diferencias y tomar medidas para asegurar que la comunicación sea efectiva y se eviten malentendidos.

Se resalta la importancia de la generación como criterio de demarcación de nuevos niveles de cultura, con influencia en el comportamiento del individuo. Es cierto que las diferencias entre generaciones pueden generar disputas y controversias, tanto en la sociedad como en la organización. En un ambiente organizacional, es común encontrar actitudes reticentes hacia los recién llegados, especialmente si son de generaciones más jóvenes, lo que puede generar problemas de estatus y experiencia que levantan barreras para la comunicación. (Stanciu, Ștefan and Ionescu Mihaela-Alexandra, 2015). Asimismo, Vasile (2018) indica que el progreso tecnológico es un factor importante que contribuye a la diferencia entre generaciones. Con el avance de la tecnología, la forma de resolver tareas en el trabajo ha cambiado significativamente, y los empleados con menos habilidades en tecnología de la información pueden percibir a los jóvenes como una amenaza para sus trabajos. Además, el envejecimiento de la población en muchos países ha creado una situación en la que la fuerza laboral está compuesta por varias generaciones distintas, lo que puede generar problemas en el trabajo.

En este sentido, se hace necesario que los gerentes presten atención a las diferencias generacionales en la organización y tomen medidas para asegurar una comunicación efectiva entre los distintos grupos. Es importante entender que cada generación tiene diferentes valores, expectativas y formas de comunicación, por lo que se deben buscar estrategias que permitan la integración y el trabajo conjunto.

La cita que menciona de Grünig et al. (2017) es muy interesante, ya que refleja la complejidad de comprender completamente cómo la comunicación interna puede influir en la efectividad de las organizaciones. A pesar de que hay una gran cantidad de investigación en este ámbito, todavía existen lagunas en nuestra comprensión teórica de cómo funciona. La propuesta de la comunicación simétrica como una forma de mejorar la eficacia y alcanzar la excelencia es una sugerencia valiosa, ya que la comunicación simétrica fomenta la igualdad en la comunicación, lo que puede mejorar el flujo de información y la colaboración entre los diferentes niveles jerárquicos de la organización.

Sin embargo, es importante tener en cuenta que la aplicación de la comunicación simétrica en diferentes contextos organizativos puede ser compleja y no siempre es la solución ideal. En cualquier caso, es importante seguir investigando y profundizando en la comprensión teórica de la comunicación interna y su impacto en la efectividad organizacional, a fin de desarrollar estrategias de comunicación más efectivas y adaptadas a las necesidades de cada organización.

La sugerencia de Smidts et al. (2021) sobre que la comunicación interna es un tema "bastante descuidado" resalta la falta de atención que se le ha dado a este tema en la gestión empresarial, lo que puede llevar a un subaprovechamiento de su potencial para mejorar la eficacia y el rendimiento organizacional.

Kitchen y Daly (2020) instan a la definición y discusión de la comunicación interna, lo cual indica la necesidad de aclarar y establecer una comprensión compartida del concepto, para poder desarrollar estrategias de comunicación interna efectivas.

La observación realizada por Yeomans (2016) acerca de la falta de atención que los académicos de relaciones públicas prestan a la comunicación interna es sumamente relevante, ya que pone en relieve la importancia de reconocer que la comunicación interna es función crucial dentro de la estrategia de comunicación de cualquier organización y no debe ser pasada por alto o menospreciada.

La cita de Argyris y Schon (2018) señala que las concepciones previas de las organizaciones prestaban poca atención al papel de la cognición en la organización, y cómo el trabajo actual se centra en la visualización de los participantes organizacionales como individuos pensantes con metas identificables. Esto sugiere un cambio hacia una comprensión más completa y detallada de cómo funciona la cognición en las organizaciones y cómo esto influye en el comportamiento y la toma de decisiones.

Lo indicado por Dandridge (2019) destaca cómo el trabajo reciente se centra directamente en los procesos de comunicación en las organizaciones, en contraposición a concepciones previas que trataban la comunicación como un epifenómeno. Esto sugiere que hay una mayor conciencia sobre la importancia de la comunicación en el comportamiento organizacional y cómo puede afectar la eficacia y el rendimiento organizacional.

Mientras que Pascale y Athos (2017) y Jelinek et al. (2018) muestran un interés creciente en el simbolismo y la cultura organizacional, lo que sugiere un reconocimiento de la

importancia de la cultura y los símbolos en la formación de la identidad y la eficacia organizacional.

Se comparte lo indicado por King et al. (2021) quienes destacan la importancia de las competencias en la generación de ventajas competitivas para las empresas. Según su definición, las competencias unen conocimientos y habilidades necesarios para realizar acciones útiles, lo que permite a una empresa destacar y generar una ventaja competitiva única. Asimismo, destacan que las posesiones estratégicas más esenciales de una organización son el conocimiento y la experiencia calificada que reúne a lo largo del tiempo. La simulación rápida de estas competencias es difícil porque requiere la replicación del tiempo de uso en el aprendizaje, lo que significa que la adquisición de estas competencias no puede ser fácilmente duplicada por la competencia.

Se coincide con Herrera (2019) en su énfasis en la necesidad de sistematizar las inversiones realizadas por el Estado en proyectos, siguiendo normas coherentes y reflejando los pagos mediante liquidaciones financieras. De manera similar, se comparte la perspectiva de Choque (2018) acerca de las dificultades en la gestión municipal, las cuales se relacionan con problemas en el diseño de proyectos, la documentación legal y la jerarquía laboral. Para mejorar la gestión municipal, es crucial establecer una organización funcional y estructural para cada profesional, de forma que se comprendan sus responsabilidades. Por último, se destaca la importancia de los adicionales económicos en un proyecto, especialmente en casos imprevistos donde no se ha elaborado un plan de riesgos económicos, tal como lo explica Mena (2019). Es fundamental incorporar los presupuestos adicionales aprobados y justificar las razones para ejecutar el proyecto, basándose en la normativa actual de construcciones.

En general, estas citas sugieren la importancia de seguir normas y procedimientos en la gestión de proyectos y obras, y de tener una organización funcional y estructural para mejorar la gestión pública. Además, se destaca la importancia de considerar los adicionales económicos en un proyecto y tener planes de riesgos económicos bien elaborados.

## Conclusiones

Se ha determinado la relación entre la Comunicación Organizacional y la Gestión de obras en el Proyecto Especial Chira - Piura 2021, el coeficiente de correlación de Spearman entre Comunicación organizacional y Gestión de obras es de 0,814, lo que indica una correlación positiva fuerte entre las dos variables. Además, el valor de  $p$  es menor que 0,001, lo que indica que la correlación es estadísticamente significativa.

Se ha determinado la asociación entre la Comunicación Organizacional, dimensión Comunicación organizacional interna y la Gestión de obras en el Proyecto Especial Chira - Piura 2021, hay una correlación positiva significativa entre la dimensión "Comunicación organizacional interna" y "Gestión de obras" (coeficiente de correlación = 0,764,  $p < 0,001$ ), lo que indica que a medida que aumenta la dimensión de "Comunicación organizacional interna", también aumenta la "Gestión de obras", hay una relación significativa entre las dos variables estudiadas, lo que sugiere que una buena comunicación organizacional interna puede mejorar la gestión de obras.

Se ha determinado la asociación entre la comunicación organizacional externa y la Gestión de obras en el Proyecto Especial Chira - Piura 2021, hay una correlación positiva significativa entre la dimensión "Comunicación organizacional externa" y "Gestión de obras" (coeficiente de correlación = 0,718,  $p < 0,001$ ), lo que indica que a medida que aumenta la dimensión de "Comunicación organizacional externa", también aumenta la "Gestión de obras", hay una relación significativa entre la dimensión "Comunicación organizacional externa" y la "Gestión de obras", lo que sugiere que una buena comunicación con el exterior de la organización puede mejorar la gestión de obras.

Se ha determinado la asociación entre la comunicación organizacional personal y la Gestión de obras en el Proyecto Especial Chira - Piura 2021, hay una correlación positiva significativa entre la dimensión "Comunicación organizacional personal" y "Gestión de obras" (coeficiente de correlación = 0,708,  $p < 0,001$ ), lo que indica que a medida que aumenta la dimensión de "Comunicación organizacional personal", también aumenta la "Gestión de obras", hay una relación significativa entre la dimensión "Comunicación organizacional personal" y la "Gestión de obras", lo que sugiere que una buena comunicación personal en la organización puede mejorar la gestión de obras.

Se ha determinado la asociación entre la ventaja competitiva y la Gestión de obras en el Proyecto Especial Chira - Piura 2021, hay una correlación positiva significativa entre la dimensión "ventaja competitiva" y "Gestión de obras" (coeficiente de correlación = 0,712,

$p < 0,001$ ), lo que indica que a medida que aumenta la dimensión de "ventaja competitiva", también aumenta la "Gestión de obras", hay una relación significativa entre la dimensión "ventaja competitiva" y la "Gestión de obras", lo que sugiere que la ventaja competitiva puede mejorar la gestión de obras.

## **5.1. Recomendaciones**

Se recomienda que se fomente una comunicación organizacional efectiva en el proyecto especial Chira - Piura 2021, ya que se ha demostrado que existe una fuerte correlación positiva entre la comunicación organizacional y la gestión de obras. Esto puede lograrse a través de la implementación de canales de comunicación claros y efectivos, así como de una cultura organizacional que promueva la comunicación abierta y transparente.

Se recomienda prestar atención a las dimensiones de la Comunicación Organizacional Interna, Externa y personal, ya que se ha demostrado que existe una correlación positiva significativa entre estas dimensiones y la Gestión de obras. Se sugiere que se refuerce la comunicación interna y personal en el proyecto especial Chira - Piura 2021, a través de la implementación de estrategias efectivas de comunicación interna y el fomento de una cultura organizacional que promueva la comunicación abierta y efectiva entre los miembros del equipo. La comunicación externa, promoviendo la comunicación efectiva con los stakeholders externos,

Se recomienda prestar atención a la dimensión de la Ventaja Competitiva, ya que se ha demostrado que existe una correlación positiva significativa entre esta dimensión y la Gestión de obras. Se sugiere que se fomente la creación de una ventaja competitiva en el proyecto especial Chira - Piura 2021, a través de la implementación de estrategias efectivas de diferenciación y la identificación de fortalezas clave que puedan ser aprovechadas para mejorar la gestión de obras.

### Referencias Bibliográficas

- Alfárez Vega, J. J., Ramírez León, O. T., & Hernández Vergara, W. (2019). *La importancia de los estudios y documentos previos dentro de los contratos estatales de obra pública* <http://hdl.handle.net/10901/15761>
- Aponte, I. (2019). "Las fallas de planeación y su incidencia en el contrato estatal de obra". Bogotá: Universidad Externado de Colombia
- Argenti, P.A. (2016), "Corporate communication as a discipline", *Management Communication Quarterly*, Vol. 10 No. 1, pp. 73-97.
- Argyris, C., & Schon, D. (2018). *Organizational learning*. Reading, MA: Addison-Wesley.
- Ballena Rodríguez, H. M. (2020). Factores determinantes de la calidad del expediente técnico del Programa Nacional de Saneamiento Urbano, Perú 2017-2019. Recuperado: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/48602/Ballena\\_RHM-SD.pdf?sequence=1](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/48602/Ballena_RHM-SD.pdf?sequence=1)
- Bedford, T. & Cook, M. (2021). *Probabilistic Risk Analysis: Foundations and Methods*. Cambridge University Press.
- Branham, R. J. (2020). Ineffability, creativity, and communication competence. *Communication Quarterly*, 28, 11–21.
- Bochner, A.P. (2017). *On the efficacy of openness in close relationships*. In M. Burgoon (Ed.), *Communication yearbook 5* (pp. 109–124). New Brunswick, NJ: Transaction Books
- Cáceres, S. H. (2016). *Análisis de eficiencia en proyectos de inversión Pública: un estudio de caso en proyectos ejecutados por Administración directa*. *Revista Investigaciones Altoandinas*, 18(1), 61-68. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5399051>
- Cheney, G. and Christensen, L. (2021), "Organizational identity linkages between internal and external communication", in Jablin, F.M. and Putnam, L.L. (Eds),

The New Handbook of Organizational Communication, Sage, Thousand Oaks, CA.

Choque, A. (2018) “*Análisis de Liquidación Financiera de Obras Públicas con Adicionales de Obra por Modalidad de Administración Directa en la Municipalidad de El Callao – Ilave, periodo 2012 – 2014.*” Universidad Nacional Del Altiplano. Facultad de Ciencias Contables y Administrativas. Escuela Profesional d Ciencias Contables. Puno. Perú.

Covey, S. R. (2019). *7 Habits of highly effective people: Powerful lessons in personal care* (1st ed.). New York, NY: Free.

Dandridge, T. C. (2019). *Celebrations of corporate anniversaries: An example of modern organizational symbols.* Working paper, State University of New York at Albany

Deetz, S. (2021), “*Conceptual foundations*”, in Jablin, F.M. and Putnam, L.L. (Eds), *The New Handbook of Organizational Communication*, Sage, Thousand Oaks, CA.

Dolphin, R.A. (2016), “*Internal communications: today’s strategic imperative*”, *Journal of Marketing Communications*, Vol. 11 No. 3, pp. 171-90.

Fahy, J. (2020), 'The Resource-based view of the Firm: Some Stumbling-blocks on the Road to Understanding Sustainable Competitive', *Journal of European Industrial Training*, volume 24, pp. 94-104.

Forman, J. and Argenti, P.A. (2015), “*How corporate communication influences strategy implementation, reputation and the corporate brand: an exploratory qualitative study*”, *Corporate Reputation Review*, Vol. 8 No. 3, pp. 245-64.

Frank, A. and Brownell, J. (2019), *Organizational Communication and Behaviour: Communicating to Improve Performance*, Holt, Rinehart and Winston, Orlando, FL

Grunig, J.E., Dozier, D.M., Ehling, W.P., Grunig, L., Repper, F.C. and White, J. (Eds) (2017), *Excellence in Public Relations and Communication Management*, Lawrence Erlbaum Associates, Hillsdate, NJ.

- Gutiérrez, M. L. (2019). *El desafío de las concesiones de obra pública: ¿qué (y qué no) concesionar?* <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7262376>
- Herrera, A. (2019). Tesis “*La gestión de obras en la universidad nacional José Faustino Sánchez Carrión*”. Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. Facultad de ciencias económicas, contables y financieras. Escuela académico profesional de ciencias contables.
- Hidalgo, H. (2019). Tesis “*Influencia de la gestión municipal en los adicionales de obra en los expedientes técnicos en el área de infraestructura de la Municipalidad Distrital de Morales, Provincia y Región de San Martín; 2016*”. Universidad César Vallejo. Maestría en gestión pública. Cacaachi. Perú.
- Hofstede, Geert (2016) *Managementul structurilor multiculturale*. București: Editura Economică.
- Humboldt, Wilhelm (2018) *Despre diversitatea structurală a limbilor și influența ei asupra dezvoltării spirituale a umanității*, București: Humanitas.
- Ismail, AI, Rose, RC, Abdullah, H & Uli, J. (2020), '*The relationship between organisational competitive advantage and performance moderated by the age and size of firms*', *Asian Academy of Management Journal*, volume 15, No. 2, pp. 157-173.
- Jandt, Fred (2017) *An Introduction to Intercultural Communication: Identities in a Global Community*. London: Sage Publication.
- Jelinek, M., Smircich, L., & Hirsch, P. (2018). *Introduction: A code of many colors*. *Administrative Science Quarterly*, 28, 331–338.
- Kaplan, S. (2017). *The words of risk analysis*. *Risk Analysis* (17), pp. 407-417.
- King, A.W., W., S.F. & P, C.Z. (2021), '*Managing Organizational Competencies for Competitive Advantage: The Middle-Management Edge*', *The Academy of Management Executive*, volume 15, pp. 95-106.
- Kitchen, P. and Daly, F. (2020), “*Internal communication during change management*”, *Corporate Communications: An International Journal*, Vol. 7 No. 1, pp. 46-53.

- Levy, D. M. (2019). *Communication goals and strategies: Between discourse and syntax*. In T. Givon (Ed.), *Syntax and semantics* (Vol. 12, pp. 183–210). New York: Academic Press
- Meier, Olivier (2019), *Management interculturelle*. Paris: Dunod.
- Miller, K. (2017). *Organizational communication: Approaches and process* (7th ed.). Stamford, CT: Cengage Learning.
- Miller, K. (2019), *Organizational Communication*, 2nd ed., Wadsworth Publishing, Belmont, CA.
- Mena, J. (2019). “*Análisis y propuesta de gestión de presupuestos adicionales para contratos de obras viales*”. Universidad de Piura. Facultad de ingeniería. Maestría en ingeniería civil con mención en ingeniería vial. Sede Lima. Lima. Perú. E n: [https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/123456789/2443/MAS\\_IC IV-L\\_027.pdf?sequence=1](https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/123456789/2443/MAS_IC_IV-L_027.pdf?sequence=1)
- Morgan, N.A., Kaleka, A. & Katsikeas, C.S., (2019), 'Antecedents of Export Venture Performance: A Theoretical Model and Empirical Assessment', *Journal of Marketing*, volume 68, pp. 90-108
- Moyer, J. (2021). *Employee/organizational communications*. Institute for Public Relations. Retrieved on March 12, 2014, from <http://www.instituteforpr.org/employeeorganizational-communications/>
- Mulvaney, Becky (2019), *Gender Differences in Communication: An Intercultural Experience*, <http://digilander.libero.it/linguaggiodelcorpo/mulvaney/>, accessed in 2009.
- Mumby, D.K. and Stohl, C. (2016), “*Disciplining organizational studies*”, *Management Communication Quarterly*, Vol. 10 No. 1, pp. 50-72.
- Nelson, S. (2020). “*La gestión del presupuesto público*”. CEPAL. Santiago de Chile. Chile
- Nica, Panaite and Iftimescu Aurelian (2019) *Management. Concepte și aplicații*. Iași: Editura SedcomLibris.

- Nofsinger, R. D., Jr. (2016). On answering questions indirectly: Some rules in the grammar of doing conversation. *Human Communication Research*, 2, 172– 181.
- Ober, S. (2021). *Contemporary business communication* (4th ed.). Boston, MA: Houghton Mifflin.
- Ochante, P. (2018). *Ejecución de obras públicas y responsabilidad social en la Municipalidad Provincial de Ica, 2018* (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo: Lima, Perú.
- Owens, R. G. (2016). *Organizational behavior in education: Adaptive leadership and school reform* (8th ed.). Boston, MA: Pearson Education.
- Parks, M. P. (2018). *Ideology in interpersonal communication: Off the couch and into the world*. In M. Burgoon (Ed.), *Communication yearbook 5* (pp. 79–108). New Brunswick, NJ: Transaction Books.
- Pascale, R. T., & Athos, A. G. (2017). *The art of Japanese management*. New York: Simon and Schuster.
- Pérez, S. (2017). *Competitividad y calidad de vida urbana: aspectos teóricos y estudios de caso*. México: Benemérita Universidad Autónoma de Puebla.
- Pfeffer, J. (2017). *Management as symbolic action: The creation and maintenance of organizational paradigms*. In B. Staw & L. L. Cummings (Eds.), *Research in organizational behavior* (Vol. 3, pp. 1–52). Greenwich, CT: JAI Press.
- PMI, Standard Committee. (2019), *A guide to the project management body of knowledge*, Newton Square, PA, pp. 238,260.
- Raduan, C.R, U, J, A, H & I, A.I., (2019). 'Management, Strategic Management Theories and the Linkage with Organizational Competitive Advantage from the Resource-Based View', *European Journal of Social Sciences*, volume 11, pp. 402-417.
- Ramirez, D. L. (2017). *Organizational communication satisfaction and job satisfaction within university foodservice* (Master's thesis), Retrieved on January 14, 2014, from <http://krex.kstate.edu/dspace/bitstream/handle/2097/14123/danielramirez2012.pdf?sequence=1>

- Ramos Alata, W. (2021). *Propuesta de directiva para la elaboración de expedientes técnicos en la Municipalidad Provincial de Anta-Cusco año 2018-2019*. Recuperado:  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/61726/Ramos\\_AW-SD.pdf?sequence=1](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/61726/Ramos_AW-SD.pdf?sequence=1)
- Romero, C. (2016). *Espacios Públicos y Calidad de Vida Urbana*. Estudio de caso en Tijuana, Baja California (Tesis de posgrado). Acción Pública y Desarrollo Social, Colegio de la Frontera Norte, Ciudad Juárez, México.
- Rorty, R. (2019). *Philosophy and the mirror of nature*. Princeton, NJ: Princeton University Press
- Saussure, Ferdinand (2018). *Curs de lingvistică generală. Iași: Polirom*.
- Smidts, A., Pruyn, A. and van Riel, C. (2021). “*The impact of employee communication and perceived external prestige on organizational identification*”, *Academy of Management Journal*, Vol. 49 No. 5, pp. 1051-62.
- Stanciu, Ștefan and Ionescu Mihaela-Alexandra (2015). *Cultură și comportament organizațional*. București: Comunicare.ro.
- T.C., Powell. (2018). '*Varieties of competitive parity*', *Strategic Management Journal*, volume 24, pp. 61-86.
- Van Riel, C. (2015). *Principles of Corporate Communication*, Prentice-Hall, Harlow.
- Vasallo, J (2021). *Las obras públicas y los problemas de gestión para el logro de la eficiencia del valor público*”. Universidad Castilla La Mancha. Escuela de Posgrado. La Mancha. España en:  
<http://un/castillalamanha.edu.es/Content/Upload/Materia/1608.pdf>
- Vasile, Octavian-Marian (2018) '*Stratificare socială în România: o analiză de clase latente*', *Calitatea vieții*, 19(3-4): 365-388.
- Vásquez, J. (2016). *La ausencia de un modelo de calidad de la obra vial en Costa Rica que considere la voz del cliente - ciudadano*. *Revista Nacional de Administración*, 6 (2): 77-93.

- Wang, Y., & Lo., H.P, (2016), 'Customer-focused performance and the dynamic model for competence building and leveraging A resource-based view', *Journal of Management Development*, volume 22, pp. 483-526.
- Wang, M., & Chou, H. (2019). Risk allocation and risk handling of highway projects in Taiwan. *J Manage Eng.*, pp. 60-68.
- Ward, S. & Chapman, C. (2018). *Extending the use of risk analysis in project management*. *Int. J. Project Manage*, pp. 117-123.
- Watzlawick, P., & Weakland, J. (2017). *The interactional view*. New York: Norton.
- Weber, M. (2017). *The theory of social and economic organization* (A.M. Henderson and T. Parsons, Trans.). New York, NY: Free Press.
- Wilder, C. (2019). The Palo Alto Group: Difficulties and directions of the interactional view for human communication. *Human Communication Research*, 5, 171–186.
- Yeomans, L. (2016), “*Internal communication*”, in Tench, R. and Yeomans, L. (Eds), *Exploring Public Relations*, Pearson Education, Harlow, pp. 332-52
- Zaiț, Dumitru (2020) *Management intercultural*. Valorizarea diferențelor culturale. București: Editura Economică.

1. Anexos y apéndices.

1.1. Matriz de operacionalización de variables.

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
<b>Comunicación Organizacional</b>	La Comunicación Organizacional ocurre dentro de una cultura organizacional; constituye el sistema de vías a través del cual fluyen los mensajes y se establecen los patrones de interacción entre los miembros de la organización; puede ser formal o informal, aunque en la realidad ambas estructuras se entretrejen de tal modo que es muy difícil establecer fronteras, Fernández (2009),	Son los mensajes que se producen en la organización a nivel interno, externo, personal y los que permiten una ventaja competitiva.	- Comunicación organizacional interna.	- Con el jefe. - Con la institución. - Con los compañeros.	Del 1 al 8	Ordinal (Likert)
			- Comunicación organizacional externa.	- Con los usuarios. - Procesos - Políticas	Del 9 al 16	
			- Comunicación organizacional personal.	- Amabilidad - Adecuada - Interrelación	Del 17 al 24	
			- Ventaja competitiva.	- Asertividad - Diferenciación - Calidad	Del 25 al 32	
<b>Gestión de obras</b>	Es el proceso de planificación, coordinación, supervisión y control de un proyecto de construcción. Las etapas son diseño, preconstrucción, adquisición, construcción y ocupación del propietario. La gestión de obra se centra en: determinar las tareas del proyecto; crear el calendario del proyecto; asignar recursos; identificar riesgos; prevenir riesgos, Vines (2020)	Consiste en la coordinación de equipos multidisciplinarios que trabajan de manera conjunta para asegurar la planificación, programación y adquisición en un proyecto	- Planificación	- Cronograma - Coordinación - Participación	Del 1 al 5	Ordinal (Likert)
			- Programación	- Control de calidad - Participación - Supervisión	Del 6 al 12	
			- Adquisición	- Control de calidad - Evaluación - Monitoreo	Del 13 al 17	

## 1.2. Matriz de consistencia

<b>Problema</b>	<b>Variables</b>	<b>Objetivos</b>	<b>Hipótesis</b>	<b>Metodología</b>
¿Cuál es la relación entre la Comunicación Organizacional y la Gestión de obras en el Proyecto Especial Chira - Piura 2021?	Comunicación Organizacional	Objetivo general: Determinar la relación entre la Comunicación Organizacional y la Gestión de obras en el Proyecto Especial Chira - Piura 2021.	Existe una relación de influencia significativa entre la Comunicación Organizacional y la Gestión de obras en el Proyecto Especial Chira - Piura 2021.	<p>Tipo de investigación Según el proceso, la investigación es tipo aplicada Según el fin de la investigación el estudio es de tipo correlacional</p> <p>Diseño de investigación No experimental descriptivo Correlacional</p> <p>Población y Muestra la población y la muestra estará conformada por los 108 trabajadores de la Dirección de Obras y Dirección de Operación y Mantenimiento del Proyecto Especial Chira - Piura 2021.</p> <p>Técnica e instrumento de recolección de datos. Para ambas variables: Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario</p>
	Gestión de obras	<p>Objetivos específicos: Determinar si la comunicación organizacional interna y la Gestión de obras en el Proyecto Especial Chira - Piura 2021, se asocian.</p> <p>Determinar si la comunicación organizacional externa y la Gestión de obras en el Proyecto Especial Chira - Piura 2021, se asocian.</p> <p>Determinar si la comunicación organizacional personal y la Gestión de obras en el Proyecto Especial Chira - Piura 2021, se asocian.</p> <p>Determinar si la ventaja competitiva y la Gestión de obras en el Proyecto Especial Chira - Piura 2021, se asocian.</p>		

### 1.3. Instrumento de recolección de datos

## COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL

### INTRODUCCIÓN

El presente instrumento pretende medir el nivel de comunicación interna en una organización, en base a las declaraciones de una persona que trabaja en ella por más de un año.

### INSTRUCCIONES:

- Procura no detenerte demasiado en cada una de las afirmaciones que se plantea, pero tampoco las contestes sin reflexionar.
- Desarrolla todos los reactivos.
- Por favor desarrolle el instrumento con la sinceridad que a usted la caracteriza.
- El desarrollo del presente tiene una duración máxima de 15 minutos.
- Para calificar cada reactivo, utilice la siguiente leyenda:

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

### EJECUCIÓN

N.º	COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL INTERNA	RESPUESTA				
		5	4	3	2	1
1	¿Considera usted que el tipo de lenguaje que utiliza su jefe para ordenarle es el indicado?					
2	¿Cómo se siente con las respuestas que su jefe le brinda ante sus inquietudes y dudas?					
3	¿Considera usted que la comunicación interna que se practica en su oficina es el mejor?					
4	¿Cuándo recibe un mensaje de comunicación interna de la institución lo percibe como un mensaje que contribuye al mejoramiento en la eficiencia?					
5	¿La comunicación interna que practica con sus compañeros le motivan a tener un mejor desempeño en su trabajo?					
6	¿Considera que existe un plan de comunicación interna para dar a conocer a los trabajadores sobre los objetivos que se planifican cada año?					
7	¿Está de acuerdo que las reuniones y formas de comunicación interna (ascendente-descendente) hacen que el clima organizacional de la institución sea agradable?					

8	¿Considera Usted que en la institución la información fluye con mayor rapidez y claridad?					
---	---	--	--	--	--	--

N.º	COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL EXTERNA	RESPUESTA				
		5	4	3	2	1
9	¿Cree usted que la comunicación que mantiene con los usuarios es el indicado?					
10	¿Cree Usted que los trámites documentarios se realizan de un modo lento?					
11	¿Considera usted que los procesos y/o actividades que realiza la Municipalidad son trascendentales?					
12	¿Considera que los trabajadores reciben algún tipo de charla motivacional para mejorar la comunicación externa con los usuarios?					
13	¿Considera que existe burocracia en su institución?					
14	¿Cree Usted que la cantidad de documentos emitidos son una señal de avance y mejoramiento para la institución?					
15	¿Considera que en la institución existe una política de comunicación organizacional?					
16	¿Está de acuerdo en que exista un área o departamento responsable de la comunicación o departamento de comunicaciones?					

N.º	COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL PERSONAL	RESPUESTA				
		5	4	3	2	1
17	¿Considera Usted que la comunicación personal que practica beneficie a su institución?					
18	¿Mantiene usted una comunicación amable con los demás trabajadores de su institución?					
19	¿Considera usted que le es fácil comunicarse con sus compañeros de área o departamentos?					
20	¿Cree Usted que la comunicación personal en su institución es adecuada?					
21	¿Considera que los trabajadores se involucran en la toma de decisiones de su institución a partir de sus opiniones?					
22	¿Considera que en su institución existe una adecuada interrelación entre jefes y subordinados?					
23	¿Cree Usted que la comunicación organizacional fortalece las relaciones interpersonales entre los trabajadores de la institución?					

24	¿Ha tenido conocimiento de información importante para desarrollar su trabajo a través de medios informales o rumores?					
----	--	--	--	--	--	--

N.º	VENTAJA COMPETITIVA	RESPUESTA				
		5	4	3	2	1
25	¿Considera que al momento de terminar una tarea ha superado los problemas encontrados?					
26	¿Cree Usted que la municipalidad cuenta con una comunicación adecuada que lo diferencie de las demás instituciones?					
27	¿Considera Usted que entre mayor sea su desempeño mayor sea la posibilidad de crear una ventaja competitiva que diferencie a la institución?					
28	¿Cree Usted que el planear, organizar, dirigir, y controlar adecuadamente las actividades crea una ventaja competitiva?					
29	¿Considera que es necesario realizar cambios en los procesos para crear una ventaja competitiva?					
30	¿Considera Usted que mantener una comunicación abierta con sus compañeros sea una ventaja para su institución?					
31	¿Considera que la calidad de la información suministrada es una ventaja para la institución?					
32	¿La disponibilidad de mecanismos para recibir quejas, sugerencias, preguntas o recomendaciones por parte de los usuarios, grupos de interés y ciudadanía en general es una ventaja?					

## CUESTIONARIO GESTIÓN DE OBRAS

### INTRODUCCIÓN

El presente instrumento pretende evaluar la gestión de obras en el gobierno de una región, en base a las declaraciones sinceras de una persona responsable de obras.

### INSTRUCCIONES:

- Verifica todos los reactivos.
- Por favor desarrolle el instrumento con la sinceridad que a usted la caracteriza.
- Tome su tiempo necesario.

### EJECUCIÓN:

N.º	PLANIFICACIÓN	RESPUESTA		
		Sí	Algo	No
1	Tiene un cronograma valorizado y mensual sobre la de ejecución de obra.			
2	Coordina con las instancias correspondientes, al interior de la municipalidad, para la programación y asignación de los desembolsos que se requieren para la normal ejecución de la intervención en las obras.			
3	El expediente es elaborado considerando la demanda y con la participación de los usuarios en el diseño del proyecto.			
4	Contiene la metodología, procedimientos, planos, especificaciones, presupuesto para los aspectos de obra.			
5	Se programa visitas de campo con la participación del proyectista			

N.º	PROGRAMACIÓN	RESPUESTA		
		Sí	Algo	No
6	Las pruebas de control de calidad están destinadas a verificar que los materiales e insumos son adecuados e idóneos.			
7	Se hace la entrega del terreno correspondiente con el respectivo saneamiento físico-legal.			
8	Presenta el proyecto o la obra con la participación de la comunidad beneficiaria y las autoridades.			
9	Realiza visitas de campo para la compatibilidad del expediente, con la participación del proyectista.			
10	Contribuye para lograr la armonía entre el personal del proyecto y el personal técnico de las instituciones con las que opera el proyecto.			
11	Designa a un residente y supervisor de obra.			

12	Entrega el expediente Técnico al residente de Obra.			
----	---	--	--	--

N.º	ADQUISICIÓN	RESPUESTA		
		Sí	Algo	No
13	Se realizan las pruebas técnicas de control de calidad y funcionamiento, de acuerdo a la naturaleza de cada obra.			
14	Asesora y facilita la supervisión externa en la evaluación y la viabilidad técnica - financiera de los proyectos de ejecución de obras			
15	Diseña y valida instrumentos técnicos como manuales, guías y otros para la elaboración de estudios de pre inversión, supervisión y ejecución de obras.			
16	Realiza la evaluación de campo a nivel técnico, social y económico.			
17	El monitoreo se realiza coordinadamente con el municipio y participación activa de la comunidad para conocer la demanda, el interés v necesidad.			

## 1.4. Cuadro de asignación de personal

<b>ANEXO Nº 4 - C</b>	Nº de Página 1 de 1
<b>RESUMEN CUANTITATIVO</b>	
<b>Del Cuadro Analítico de Personal CAP - Provisional del PECHP</b>	
Entidad: Gobierno Regional Piura - Proyecto Especial Chira Piura	
Sector: Presidencia del Consejo de Ministros - Gobierno Regional Piura	

ORGANOS O UNIDADES ORGÁNICAS	Clasificación							TOTAL
	Funcionario Público FC	Empleado de Confianza EC	Directivo Superior SP-DS	Ejecutivo SP-EJ	Especialista SP-ES	Apoyo SP-AP	Régimen Especial RE	
Consejo Directivo	-	-	-	-	-	-	-	0
Gerencia General	-	1	-	1	1	5	-	8
Oficina de Control Institucional (*)	-	-	1	-	1	2	-	4
Oficina de Planificación y Presupuesto	-	1	-	-	2	1	-	4
Oficina de Asesoría Jurídica	-	1	-	-	3	1	-	5
Oficina de Administración	-	1	-	-	13	17	-	31
Dirección de Estudios y Medio Ambiente	-	1	-	-	3	4	-	8
Dirección de Obras	-	1	-	-	-	3	-	4
Dirección de Operación y Mantenimiento	-	1	-	-	13	101	-	115
Dirección de Desarrollo Agrícola y Promoción de la Inversión Privada	-	1	-	-	3	6	-	10
<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>8</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>39</b>	<b>140</b>	<b>0</b>	<b>189</b>
TOTAL OCUPADOS								92
TOTAL PREVISTOS								97
<b>TOTAL GENERAL</b>								<b>189</b>

\*) Designado por la Contraloría General de la República



# REPOSITORIO INSTITUCIONAL DIGITAL

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE DOCUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

1. Información del Autor			
EDITH MARCIA RAMIREZ GUERRERO		938715652	marciaramirezg26@gmail.com
Apellidos y Nombres		DNI	Correo Electrónico
2. Tipo de Documento de Investigación			
<input checked="" type="checkbox"/>	Tesis	<input type="checkbox"/>	Trabajo de Suficiencia Profesional
<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	Trabajo Académico
<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	Trabajo de Investigación
3. Grado Académico o Título Profesional <sup>1</sup>			
<input type="checkbox"/>	Bachiller	<input type="checkbox"/>	Título Profesional
<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	Título Segunda Especialidad
<input checked="" type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	Maestría
<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	Doctorado
4. Título del Documento de Investigación			
COMUNICACION ORGANIZACIONAL Y LA GESTION DE OBRAS EN EL PROYECTO ESPECIAL CHIRA-PIURA 2021			
5. Programa Académico			
MAESTRIA EN GESTION PUBLICA			
6. Tipo de Acceso al Documento			
<input checked="" type="checkbox"/>	Abierto o Público <sup>3</sup> (info:eu-repo/semantics/openAccess)		<input type="checkbox"/>
			Acceso restringido <sup>4</sup> (info:eu-repo/semantics/restrictedAccess) (*)
(*) En caso de restringido sustentar motivo			

## A. Originalidad del Archivo Digital

Por el presente dejo constancia que el archivo digital que entrego a la Universidad, es la versión final del trabajo de investigación sustentado y aprobado por el Jurado Evaluador y forma parte del proceso que conduce a obtener el grado académico o título profesional.

## B. Otorgamiento de una licencia CREATIVE COMMONS <sup>5</sup>

C. I autor, por medio de este documento, autoriza a la Universidad, publicar su trabajo de investigación en formato digital en el Repositorio Institucional Digital, al cual se podrá acceder, preservar y difundir de forma libre y gratuita, de manera íntegra a todo el documento. <sup>6</sup>



Huella Digital

Firma

Importante

Lugar	Día	Mes	Año
Chimbote	13	08	2025

1. Según Resolución de Consejo Directivo N° 033-2016-SUNEDU-CD, Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar Grados Académicos y Títulos Profesionales, Art. 8, inciso 8.2.  
 2. Ley N° 30035. Ley que regula el Repositorio Nacional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto y D.S. 006-2015-PCM.  
 3. Si el autor eligió el tipo de acceso abierto o público, otorga a la Universidad San Pedro una licencia no exclusiva, para que se pueda hacer arreglos de forma en la obra y difundir en el Repositorio Institucional Digital. Respetando siempre los Derechos de Autor y Propiedad Intelectual de acuerdo y en el Marco de la Ley 822.  
 4. En caso de que el autor elija la segunda opción, únicamente se publicará los datos del autor y resumen de la obra, de acuerdo a la directiva N° 004-2016-CONCYTEC-DEGC (Numerales 5.2 y 6.7) que norma el funcionamiento del Repositorio Nacional Digital.  
 5. Las licencias Creative Commons (CC) es una organización internacional sin fines de lucro que pone a disposición de los autores un conjunto de licencias flexibles y de herramientas tecnológicas que facilitan la difusión de información, recursos educativos, obras artísticas y científicas, entre otros. Estas licencias también garantizan que el autor obtenga el crédito por su obra.  
 6. Según el inciso 1.2.2, del artículo 12º del Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales-RENATI "Las universidades, instituciones y escuelas de educación superior tienen como obligación registrar todos los trabajos de investigación y proyectos, incluyendo los metadatos en sus repositorios institucionales precisando si son de acceso abierto o restringido, los cuales serán posteriormente recolectados por el Repositorio Digital RENATI, a través del Repositorio ALICIA".

# Comunicación organizacional y la gestión de obras en el Proyecto Especial Chira - Piura 2021.

## INFORME DE ORIGINALIDAD

19%

INDICE DE SIMILITUD

18%

FUENTES DE INTERNET

3%

PUBLICACIONES

6%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

## FUENTES PRIMARIAS

1	<a href="https://repositorio.ucv.edu.pe">repositorio.ucv.edu.pe</a> Fuente de Internet	3%
2	<a href="https://hdl.handle.net">hdl.handle.net</a> Fuente de Internet	2%
3	<a href="https://repositorio.usanpedro.edu.pe">repositorio.usanpedro.edu.pe</a> Fuente de Internet	2%
4	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
5	<a href="https://docplayer.es">docplayer.es</a> Fuente de Internet	1%
6	<a href="https://dehesa.unex.es">dehesa.unex.es</a> Fuente de Internet	1%
7	<a href="https://repositorio.unheval.edu.pe">repositorio.unheval.edu.pe</a> Fuente de Internet	1%
8	<a href="https://www.coursehero.com">www.coursehero.com</a> Fuente de Internet	1%
9	<a href="https://aaep.org.ar">aaep.org.ar</a> Fuente de Internet	

<1 %

10

[www.researchgate.net](http://www.researchgate.net)

Fuente de Internet

<1 %

11

[bibliotecavirtual.dgb.umich.mx:8083](http://bibliotecavirtual.dgb.umich.mx:8083)

Fuente de Internet

<1 %

12

[riunet.upv.es](http://riunet.upv.es)

Fuente de Internet

<1 %

13

[www.eumed.net](http://www.eumed.net)

Fuente de Internet

<1 %

14

[dspace.umh.es](http://dspace.umh.es)

Fuente de Internet

<1 %

15

[repositorio.unajma.edu.pe](http://repositorio.unajma.edu.pe)

Fuente de Internet

<1 %

16

[www.fe.ccoo.es](http://www.fe.ccoo.es)

Fuente de Internet

<1 %

17

[repositorio.ual.es](http://repositorio.ual.es)

Fuente de Internet

<1 %

18

Submitted to Universidad de Monterrey

Trabajo del estudiante

<1 %

19

[core.ac.uk](http://core.ac.uk)

Fuente de Internet

<1 %

20

Submitted to ESIC Business & Marketing School

<1 %

21

[www.slideshare.net](http://www.slideshare.net)

Fuente de Internet

<1 %

22

[laip.sinaloa.gob.mx](http://laip.sinaloa.gob.mx)

Fuente de Internet

<1 %

23

[regionpiura.gob.pe](http://regionpiura.gob.pe)

Fuente de Internet

<1 %

24

[www.bureauveritas.es](http://www.bureauveritas.es)

Fuente de Internet

<1 %

25

[e-archivo.uc3m.es](http://e-archivo.uc3m.es)

Fuente de Internet

<1 %

26

[historiadevidabarboza.blogspot.com](http://historiadevidabarboza.blogspot.com)

Fuente de Internet

<1 %

27

[mriuc.bc.uc.edu.ve](http://mriuc.bc.uc.edu.ve)

Fuente de Internet

<1 %

28

[prezi.com](http://prezi.com)

Fuente de Internet

<1 %

29

"Perspectivas sobre los métodos de priorización en áreas de exploración minera, estudio de caso: Distrito Minero de Til Til, Chile", Pontificia Universidad Católica de Chile, 2022

Publicación

<1 %

30

Submitted to Universidad del Norte, Colombia

Trabajo del estudiante

<1 %

31	<a href="http://www.apostoles.gov.ar">www.apostoles.gov.ar</a> Fuente de Internet	<1 %
32	<a href="http://www.clubensayos.com">www.clubensayos.com</a> Fuente de Internet	<1 %
33	<a href="http://repositorio.une.edu.pe">repositorio.une.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
34	<a href="http://dokumen.pub">dokumen.pub</a> Fuente de Internet	<1 %
35	<a href="http://journals.ucjc.edu">journals.ucjc.edu</a> Fuente de Internet	<1 %
36	<a href="http://conectivismo.com">conectivismo.com</a> Fuente de Internet	<1 %
37	<a href="http://issuu.com">issuu.com</a> Fuente de Internet	<1 %
38	<a href="http://qdoc.tips">qdoc.tips</a> Fuente de Internet	<1 %
39	Submitted to Universidad Alas Peruanas Trabajo del estudiante	<1 %
40	<a href="http://radiocutivalu.blogspot.com">radiocutivalu.blogspot.com</a> Fuente de Internet	<1 %
41	<a href="http://worldwidescience.org">worldwidescience.org</a> Fuente de Internet	<1 %
42	<a href="http://moam.info">moam.info</a> Fuente de Internet	<1 %

43	<a href="http://www.monografias.com">www.monografias.com</a> Fuente de Internet	<1 %
44	Submitted to Universidad Peruana Los Andes Trabajo del estudiante	<1 %
45	<a href="http://fr.slideshare.net">fr.slideshare.net</a> Fuente de Internet	<1 %
46	<a href="http://www.aset.org.ar">www.aset.org.ar</a> Fuente de Internet	<1 %
47	<a href="http://www.scribd.com">www.scribd.com</a> Fuente de Internet	<1 %
48	"Inter-American Yearbook on Human Rights / Anuario Interamericano de Derechos Humanos, Volume 32 (2016)", Brill, 2018 Publicación	<1 %
49	Submitted to Universidad de Valladolid Trabajo del estudiante	<1 %
50	<a href="http://kronos365.com">kronos365.com</a> Fuente de Internet	<1 %
51	<a href="http://repositorio.upch.edu.pe">repositorio.upch.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
52	<a href="http://repositorio.uta.edu.ec">repositorio.uta.edu.ec</a> Fuente de Internet	<1 %
53	<a href="http://www.gestiopolis1.com">www.gestiopolis1.com</a> Fuente de Internet	<1 %

54	<a href="http://www.tdx.cat">www.tdx.cat</a> Fuente de Internet	<1 %
55	<a href="http://corfocoral.com.co">corfocoral.com.co</a> Fuente de Internet	<1 %
56	<a href="http://docero.tips">docero.tips</a> Fuente de Internet	<1 %
57	<a href="http://es.slideshare.net">es.slideshare.net</a> Fuente de Internet	<1 %
58	<a href="http://iarcia-proyectos.blogspot.com">iarcia-proyectos.blogspot.com</a> Fuente de Internet	<1 %
59	<a href="http://repositorio.unaj.edu.pe">repositorio.unaj.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
60	<a href="http://repositorio.unas.edu.pe">repositorio.unas.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
61	<a href="http://repositorio.unjfsc.edu.pe">repositorio.unjfsc.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
62	<a href="http://revistas.uned.ac.cr">revistas.uned.ac.cr</a> Fuente de Internet	<1 %
63	<a href="http://www.carreteros.org">www.carreteros.org</a> Fuente de Internet	<1 %
64	<a href="http://www.corporaciongeo.com">www.corporaciongeo.com</a> Fuente de Internet	<1 %
65	<a href="http://www.mindfulnessassociation.net">www.mindfulnessassociation.net</a> Fuente de Internet	<1 %

---

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias < 10 words

Excluir bibliografía

Activo