



**UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA  
SEDE GUAYAQUIL**

**CARRERA DE PSICOLOGÍA**

**DIAGNÓSTICO DE LA COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL EN LA FUNDACIÓN  
SOCIEDAD FEMENINA DE LA CULTURA**

Trabajo de titulación previo a la obtención del  
Título de **Licenciada en Psicología**

AUTORAS:

**PLAZA REYES FABIANA VALENTINA  
ARREAGA SUÁREZ MILENA NICOLE**

TUTOR:

**LIC. WASHINGTON FABRICIO ESCORZA FLORES, MSC.**

**Guayaquil - Ecuador**

**2025**

**I. Certificado de responsabilidad y autoría del trabajo de titulación**

**CERTIFICADO DE RESPONSABILIDAD Y AUTORÍA DEL TRABAJO DE  
TITULACIÓN**

Nosotras, **Arreaga Suárez Milena Nicole** con documento de identificación No. **0952346419** y **Plaza Reyes Fabiana Valentina** con documento de identificación No. **0930481908**; manifestamos que:

Somos las autoras y responsables del presente trabajo; y, autorizamos a que sin fines de lucro la Universidad Politécnica Salesiana pueda usar, difundir, reproducir o publicar de manera total o parcial el presente trabajo de titulación.

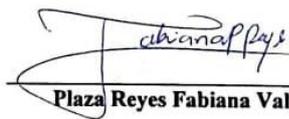
**Guayaquil, 6 de febrero del año 2025**

Atentamente,



**Arreaga Suárez Milena Nicole**

**0952346419**



**Plaza Reyes Fabiana Valentina**

**0930481908**

**I. Certificado de cesión de derechos de autor del trabajo de titulación a la Universidad Politécnica Salesiana**

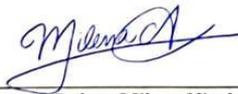
**CERTIFICADO DE CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR DEL TRABAJO DE  
TITULACIÓN A LA UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA**

Nosotras, **Arreaga Suárez Milena Nicole** con documento de identificación No. **0952346419** y **Plaza Reyes Fabiana Valentina** con documento de identificación No. **0930481908**, expresamos nuestra voluntad y por medio del presente documento cedemos a la **Universidad Politécnica Salesiana** la titularidad sobre los derechos patrimoniales en virtud de que somos autoras de la **Sistematización de experiencias prácticas de investigación y/o intervención: “Diagnóstico de la comunicación organizacional en la Fundación Sociedad Femenina de la Cultura”**, el cual ha sido desarrollado para optar por el título de: **Licenciada en Psicología**, en la **Universidad Politécnica Salesiana**, quedando la Universidad facultada para ejercer plenamente los derechos cedidos anteriormente.

En concordancia con lo manifestado, suscribimos este documento en el momento que hacemos la entrega del trabajo final en formato digital a la Biblioteca de la **Universidad Politécnica Salesiana**.

**Guayaquil, 6 de febrero del año 2025**

Atentamente,



**Arreaga Suárez Milena Nicole**

**0952346419**



**Plaza Reyes Fabiana Valentina**

**0957414907**

## II. Certificado de Dirección del Trabajo de Titulación.

### CERTIFICADO DE DIRECCIÓN DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

Yo, **Washinton Fabricio Escorza Flores** con documento de identificación N° **0602898272** docente de la **Universidad Politécnica Salesiana**, declaro que bajo mi tutoría fue desarrollado el trabajo de titulación: **DIAGNÓSTICO DE LA COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL EN LA FUNDACIÓN SOCIEDAD FEMENINA DE LA CULTURA**, realizado por **Arreaga Suárez Milena Nicole** con documento de identificación No. **0952346419** y por **Plaza Reyes Fabiana Valentina** con documento de identificación No. **0930481908**, obteniendo como resultado final el trabajo de titulación bajo la opción **Sistematización de experiencias prácticas de investigación y/o intervención** que cumple con todos los requisitos determinados por la **Universidad Politécnica Salesiana**.

Guayaquil, 6 de febrero del año 2025

Atentamente,



**Psic. Washinton Fabricio Escorza Flores, Msc**

**0602898272**

## Cartas de autorización



Guayaquil, 21 noviembre del 2024

Sra. Silvia Rivadeneira  
Representante Legal  
Fundación Sociedad Femenina de la cultura

Ciudad. -

De mis consideraciones:

Por medio de la presente informo a usted que la Señorita **ARREAGA SUAREZ MILENA NICOLE** con número de cédula 0952346419, estudiante de la Carrera de Psicología, se encuentra realizando su proyecto y/o práctica en la **FUNDACIÓN SOCIEDAD FEMENINA DE LA CULTURA**

De igual forma quiero informarle que en calidad de Director de Carrera de Psicología solicito a usted la autorización para el desarrollo del proyecto, el uso de la información y publicación del trabajo de titulación: **DIAGNÓSTICO DE LA COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL EN LA FUNDACIÓN SOCIEDAD FEMENINA DE LA CULTURA**

En espera de una respuesta afirmativa, extendiendo mis agradecimientos y sin otro particular medespido.

Atentamente,

Ps. Cl. Orlando Bustamante MSc.  
Director de Carrera de Psicología  
Universidad Politécnica Salesiana Sede Guayaquil  
Teléfono: 0997177821  
Correo institucional: obustamante@ups.edu.ec



cc. Hidalgo Sotomayor Darwin, Coordinador UT

Chambers # 227 y 5 de Junio Campus Centenario • Casilla 09-01-47-52  
PBX: (593-4) 2590-630 • www.ups.edu.ec  
Guayaquil - Ecuador



*autorizado*  
*05-12-24*

Guayaquil, 21 noviembre del 2024

Sra. Silvia Rivadeneira  
Representante Legal  
Fundación Sociedad Femenina de la cultura

Ciudad. -

De mis consideraciones:

Por medio de la presente informo a usted que la Señorita **PLAZA REYES FABIANA VALENTINA** con número de cédula 0930481908, estudiante de la Carrera de Psicología, se encuentra realizando su proyecto y/o práctica en la **FUNDACIÓN SOCIEDAD FEMENINA DE LA CULTURA**

De igual forma quiero informarle que en calidad de Director de Carrera de Psicología solicito a usted la autorización para el desarrollo del proyecto, el uso de la información y publicación del trabajo de titulación: **DIAGNÓSTICO DE LA COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL EN LA FUNDACIÓN SOCIEDAD FEMENINA DE LA CULTURA**

En espera de una respuesta afirmativa, extendiendo mis agradecimientos y sin otro particular me despido.

Atentamente,



  
Ps. Cl. Orlando Bustamante MSc.  
Director de Carrera de Psicología  
Universidad Politécnica Salesiana Sede Guayaquil  
Teléfono: 0997177821  
Correo institucional: obustamante@ups.edu.ec

*autorizado  
07-12-20  
OR*



cc. Hidalgo Sotomayor Darwin, Coordinador UT

#### **IV. Dedicatoria y agradecimiento**

Deseamos expresar nuestro más profundo signo de gratitud a la Fundación Sociedad Femenina de la Cultura por la posibilidad de haber podido ejecutar este trabajo dentro de su organización; a nuestro director de carrera y demás autoridades de la institución, les agradecemos enormemente el apoyo a lo largo del proceso. También a nuestro tutor y demás profesores, por el tiempo invertido, su orientación se convirtió en una pieza fundamental para llevar a cabo el trabajo. Por último, pero no menos importante a nuestras familias y amigos más cercanos, gracias a su apoyo emocional continuo, esto no se hubiera podido llevar a cabo en su totalidad.

## **V. Resumen**

La presente sistematización de experiencias es evaluar a la institución “Fundación Sociedad Femenina de la Cultura” y generar un Diagnóstico de la comunicación organizacional en la Fundación Sociedad Femenina de la Cultura. La metodología utilizada fue un diseño cualitativo que se centró en detallar en el marco de la investigación del Test de Comunicación Interna Di Nardo bajo el análisis de 5 dimensiones; con una muestra de 10 sujetos, de los cuales su totalidad son del sexo femenino en un rango de edad de 74 años. Los resultados obtenidos fueron en su totalidad positivos con puntuaciones superiores a los 103 puntos, indicando que hay una comunicación de puntaje alto, es decir, es un entorno con una comunicación interna efectiva que logra satisfacer a todos los miembros del equipo. En conclusión, los participantes en el proceso de diagnóstico de la comunicación organizacional se organizan en un grupo de comités para diseñar un proceso de comunicación efectivo desde diversas corrientes de comunicación.

Palabras clave: Diagnóstico, Comunicación organizacional, Comunicación interna, Fundación

## **VI. Abstract**

The present systematization of experiences objective is to evaluate the institution “Fundación Sociedad Femenina de la Cultura” and to generate a diagnosis of its process of organizational communication. The methodology used was a qualitative design that focused on detailing within the framework of the research of the Di Nardo Internal Communication Test under the analysis of 5 dimensions; with a sample of 10 subjects, all of whom are female in an age range of 74 years. The results obtained were all positive with scores above 103 points, indicating that there is a high score communication; it is an environment with an effective internal communication that manages to satisfy all team members. In conclusion, the participants in the organizational communication diagnosis process are organized in a group of committees to design an effective communication process from different communication currents.

Key words: Diagnosis, Organizational communication, Internal communication, Foundation

## VII. INDICE

I.	Certificado de responsabilidad y autoría del trabajo de titulación.....	i
II.	Certificado de cesión de derechos de autor del trabajo de titulación a la Universidad Politécnica Salesiana.....	ii
III.	Certificado de Dirección del Trabajo de Titulación.....	iii
	Cartas de autorización.....	iv
IV.	Dedicatoria y agradecimiento .....	vi
V.	Resumen .....	vii
VI.	Abstract .....	viii
VIII.	Datos informativos del proyecto.....	1
	Nombre de la práctica de intervención o investigación.....	1
	Nombre de la institución o grupo de investigación.....	1
	Tema que aborda la experiencia (categoría psicosocial u objeto de conocimiento).....	1
	Localización .....	2
1.	Objetivo.....	2
IX.	Eje de intervención o investigación.....	3
X.	Objeto de la intervención o de la práctica de investigación.....	5
XI.	Metodología .....	6
	Tipo de estudio .....	6
	Tipo de diseño.....	6
	Muestra.....	6
XII.	Preguntas clave .....	7
	Preguntas de inicio.....	7
	Preguntas interpretativas.....	8
	Preguntas de cierre.....	8
XIII.	Organización y procesamiento de información .....	8
XIV.	Análisis de la información .....	10
XV.	Justificación .....	12
XVI.	Caracterización de los beneficiarios .....	13
XIX.	Interpretación .....	14
XVII.	Principales logros del aprendizaje .....	16
XVIII.	Conclusiones y recomendaciones.....	19
XIX.	Referencias bibliográficas.....	20
XX.	Anexos .....	23
	<i>Anexo B. Consentimiento informado</i> .....	27
	.....	28

<i>Anexo C. Respuestas del cuestionario de comunicación interna de DiNardo .....</i>	<i>37</i>
<i>.....</i>	<i>66</i>
<i>Anexo D. Cuadro de puntajes general.....</i>	<i>67</i>
<i>Anexo E. Cuadro de puntaje por dimensiones .....</i>	<i>67</i>
<i>Anexo F. Diarios de campo .....</i>	<i>68</i>
<i>Anexo G. Registros fotográficos .....</i>	<i>77</i>

## **VIII. Datos informativos del proyecto**

### **Nombre de la práctica de intervención o investigación**

Diagnóstico de la comunicación organizacional en la Fundación Sociedad Femenina de la Cultura.

### **Nombre de la institución o grupo de investigación**

Fundación Sociedad Femenina de la Cultura - Teatro Centro de Arte

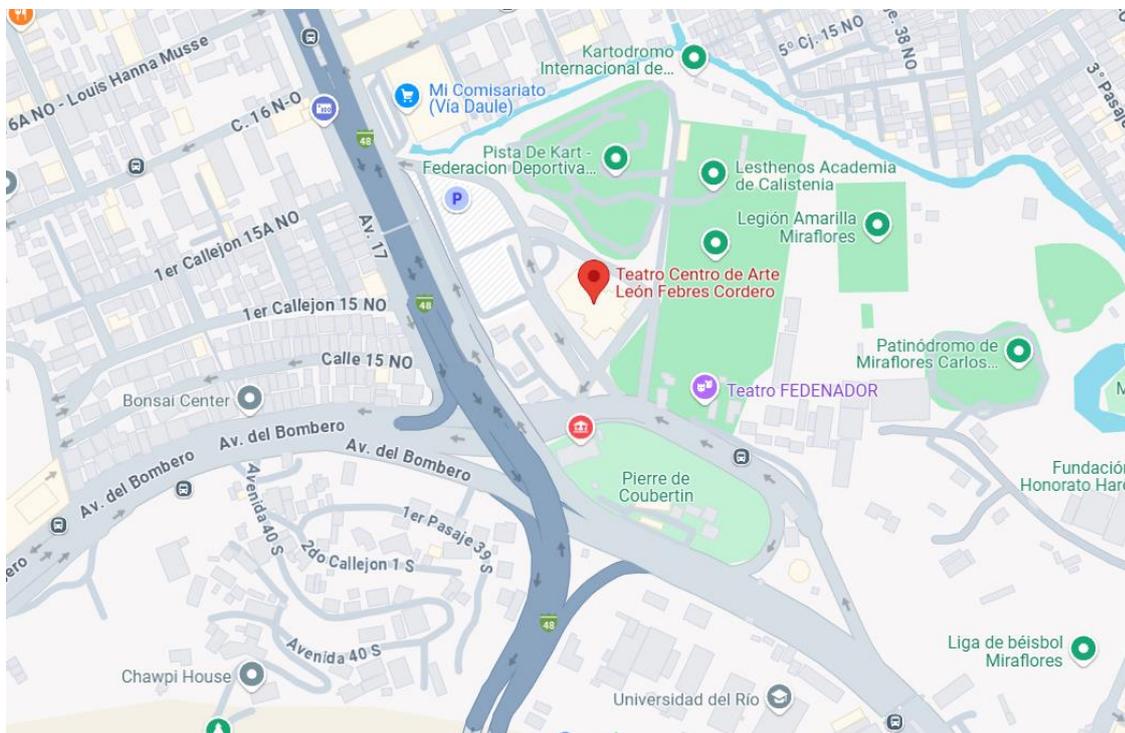
### **Tema que aborda la experiencia (categoría psicosocial u objeto de conocimiento)**

La presente sistematización de experiencias a presentar se desarrolla desde el área de psicología industrial, ya que se analiza la variable comunicación organizacional, inclinándose al proceso diagnóstico de la misma; Fundación Sociedad Femenina de la Cultura ubicada en la ciudad de Guayaquil.

La psicología industrial, según Frank Landy y Jeffrey Compte (2005) indica que es el estudio del individuo en un contexto social de organizaciones desde lo formal e informal. Es decir, se estudian los procesos de interacción y sus derivados; buen el fin de desarrollar un efecto de crecimiento y mejora en el capital humano de dicha institución. (Estado, 2024

## Localización

Figura 1. Google Maps



Fuente: Google Maps (2024)

### 1. Objetivo

La Fundación Sociedad Femenina de la Cultura, institución encargada de la administración del Teatro Centro de Arte León Febres - Cordero; inicia sus actividades como fundación cultural en 1966 gracias a su fundadora, la Sra. Inge Brückmann. Esta es una organización que cuenta con la participación de voluntarias que ofrecen su tiempo e interés en la educación y cultura para el pueblo. Sus primeras actividades fueron recitales, conferencias y conciertos organizados en espacios comunes como parques, iglesias y salas de cine. En 1988 la Fundación Sociedad Femenina de la Cultura inaugura el Teatro Centro de Arte; el cual ofrece diferentes representaciones artísticas como: recitales, obras, conciertos, exposiciones de arte; y a su vez ofrece clases de danza, pintura, canto y música.

Cumpliendo así su objetivo inicial de proporcionar a la sociedad de un espacio de crecimiento y aprendizaje cultural.

Considerando lo antes mencionado, el objetivo de la presente sistematización de experiencias es evaluar a la institución y generar un Diagnóstico de la comunicación organizacional en la Fundación Sociedad Femenina de la Cultura.

## **IX. Eje de intervención o investigación**

Reddings (1937) citado en (Delgado y Rendón 2020) hace mención de la comunicación organizacional mediante de su libro “Speech and Human Relations”, define a la variable como “el medio a través del cual las personas están vinculadas en una organización, lo que permite colaboración y el logro de propósitos compartido”; desde el análisis de Redding se proyecta una estructura de predicciones comportamentales con base en los círculos y evoluciones sociales externos a la empresa; de este punto de enfoque, conecta al término comunicación organizacional y su impacto directo con las dinámicas internas de los trabajadores desde sus distintas posiciones; integrando así a los niveles de comunicación: horizontal, ascendente y descendente.

La comunicación organizacional está inmersa dentro de la interacción social; esta conceptualización social está expuesta desde la teoría de Hogg & Vaughan; mencionan que todo producto de la comunicación sucede por medio de intercambio individuo-individuo ya sea desde lo individual o grupal; es decir, se presenta como un proceso social que se receipta desde las percepciones, intenciones, y pensamientos a través de un contacto directo o indirecto. (Porrás Velásquez 2023).

Desde los distintos autores, la comunicación organizacional se estructura de manera similar, Gerald Goldhaber introduce un adicional a la definición de Reddings, añade que el flujo de mensajes comunicativos toma lugar dentro de una red de relaciones interdependientes; esto alude al intercambio de información dentro de un ambiente estructurado, como lo son las industrias, esperando un flujo

efectivo para demostrar eficiencia en el cumplimiento de metas y objetivos de la misma. (Delgado y Rendón 2020).

La comunicación interna maneja elementos como participación, compromiso e implica que los colaboradores utilicen una comunicación bidireccional participativa, creando una dinámica de recepción de información y retroalimentación desde los diferentes miembros receptores y emisores; así fomentando un intercambio activo de la información. (Benítez 2025).

Dentro las clasificaciones de comunicación organizacional Benítez (2025) explica que se introducen los flujos o niveles de comunicación: ascendente, descendente y horizontal; la comunicación ascendente toma lugar cuando los trabajadores comunican ideas, reportes o preocupaciones a superiores (de superiores a subordinados); la comunicación descendente surge cuando los directivos dan direcciones, políticas u objetivos a los trabajadores (de subordinados a superiores); la comunicación horizontal se produce cuando dos o más personal con el mismo nivel jerárquico intercambian información (personas bajo el mismo nivel de autoridad); la distinción de estos niveles ayuda a comprender la relevancia del mensaje a distribuir y ofrece una clasificación a su contenido según se distribuya.

Otra clasificación de la variable serían los tipos de comunicación: formal o informal desde la explicación de Arizcuren; la comunicación formal se puede dar de manera oral o escrita; sin embargo, esta debe ser presentada de manera estructurada siguiendo los lineamientos profesionales del cargo; por otro lado, la comunicación informal suele ser oral libre de formalidades corporativas, manifestándose en comentarios o sugerencias que nacen de relaciones sociales casuales dentro de la organización (Benítez 2025)

Prado (2023) realiza un estudio comparativo sobre comunicación organizacional, bajo la variable de diferencias contextuales, buscando definir las diferencias dentro de los contextos estadounidense, latinoamericano y europeo; este trabajo identifica como las diferencias teóricas se

perciben dentro de las instituciones con relación a su contexto geográfico y cultural; dentro del contexto latinoamericano, los análisis globales de comunicación organizacional se hacen en función del paradigma funcionalista, es decir, busca el mayor número de aportes bajo esta categoría, ya que existe la tendencia de hacer un análisis delimitado de la organización desde un solo aspecto.

Torres (2021) exhibe una investigación a la institución Colegiatura Colombiana, la cual indaga en el tipo de sistema de comunicaciones, enmarcado estos sistemas preestablecidos como una estructura base para el funcionamiento de las distintas instituciones; este estudio se enfoca en el elemento inconstante de comprensión del sistema de comunicación; cuyo resultado refleja que no es suficiente entender el sistema, más bien se debe generar una adaptación sociocultural dentro de la cultura y políticas empresariales.

Arzuaga-Williams (2024) un estudio de impacto social ante la comunicación organizacional desde diferentes países latinoamericanos; los resultados obtenidos reflejan la incidencia profesional a dividir la esfera de comunicación y enfocarse primordialmente en la distribución del mensaje, dejando de lado otro aspecto de la misma, como lo es la movilización y la construcción de nuevos referentes dentro de la sociedad; es decir, la comunicación no se suele percibir como un proceso sostenido de cambio y evolución, sino como un proceso rutinario de intercambios simples.

## **X. Objeto de la intervención o de la práctica de investigación**

El presente trabajo de sistematización de experiencias propone el diagnóstico de la comunicación organizacional en la Fundación Sociedad Femenina de la Cultura. Este proceso de evaluación se aplica a 10 miembros de la comisión del directorio en un lapso de 2 meses con 5 reuniones grupales con una duración de aproximadamente 2 horas. En esta se realizarán entrevistas de diseño propio y un cuestionario de Di Nardo (2005) sobre la comunicación organizacional. Mediante este instrumento se genera un diagnóstico proporcional sobre la percepción y efectividad desde la perspectiva de los colaboradores activos de la empresa.

## **XI. Metodología**

### Tipo de estudio

La presente sistematización de experiencias se detalla en la línea de investigación cualitativa descriptiva, siguiendo los lineamientos de Hernández-Sampieri et al. (2014) se denominan estudios descriptivos aquellos que se enfocan en la detallada descripción, el entendimiento de significados y la adaptabilidad metodológica de un fenómeno puntual; a través de la presente sistematización de experiencias, se busca comprender cómo se desarrolla el flujo de información entre las colaboradoras de la Fundación Sociedad Femenina de la Cultura.

### Tipo de diseño

Dentro de la presente sistematización de experiencias se establece un diseño fenomenológico; de acuerdo con Hernández y otros (2014), el enfoque fenomenológico consiste en reconocer el fenómeno a investigar, recolectar relatos de los individuos que lo han experimentado y construir una descripción conjunta de la vivencia, es decir, tomar como punto de partida para el abordaje de la investigación, las experiencias subjetivas de los sujetos desde aquellas vivencias que experimentan hecho puntual.

### Muestra

El tipo de muestra que se aplicará es de tipo no probabilístico, conformada por las socias voluntarias que integran las distintas comisiones en la Fundación Sociedad Femenina de la Cultura; el tamaño de la muestra será de 10 socias voluntarias de género femenino que están en edades entre 60 a 90 años. Además de ello, será necesario obtener información respecto a los consentimientos

informados de las participantes, que garantice y respalde la confidencialidad y el consentimiento voluntario de su participación.

Instrumentos de medición

#### Cuestionario de Di Nardo (2005)

El Cuestionario de Di Nardo, permite evaluar elementos fundamentales como la nitidez de los mensajes, la regularidad de la comunicación, la complacencia de los trabajadores con los medios de comunicación y la percepción de las opiniones recibidas. Este instrumento, validado y adaptado a diversos contextos, permite realizar una evaluación cuantitativa de en cuanto a los flujos comunicativos internos de la organización. El cuestionario de comunicación interna cuenta con 34 ítems con proporciones que se deben clasificar entre las alternativas que considere apropiada a su situación. El cuestionario analiza 5 dimensiones: Comunicación descendente con 10 ítems, Comunicación ascendente con 6 ítems, Comunicación horizontal con 10 ítems, Barreras para la comunicación con 10 ítems, y Retroalimentación con 4 ítems. Todo esto para asegurar que el dinamismo interno de la compañía refleje un buen proceso dentro de sus colaboradores.

## **XII. Preguntas clave**

### **Preguntas de inicio**

1. ¿Qué metodología se implementará para realizar el diagnóstico de la comunicación organizacional de la Fundación Sociedad Femenina de la Cultura?
2. ¿Cuál es el objetivo que se desea alcanzar al llevar a cabo un diagnóstico de la comunicación organizacional en la Fundación Sociedad Femenina de la Cultura?
3. ¿Cómo describen los miembros de la comisión la comunicación interna que se establece dentro de la Fundación Sociedad Femenina de la Cultura al momento de iniciar su trabajo?

### **Preguntas interpretativas**

1. ¿Cómo perciben los miembros de la comisión la efectividad de la dimensión de Retroalimentación en cuanto a los canales de comunicación que se implementan dentro de Fundación Sociedad Femenina de la Cultura para transmitir información relevante?
2. ¿Qué tipo de barreras observan los colaboradores respecto al flujo de información dentro de la organización y cómo esto influye cotidianamente en el trabajo de los colaboradores de Fundación Sociedad Femenina de la Cultura?
3. ¿Cómo se ha percibido el flujo de comunicación entre niveles jerárquicos en las comisiones a lo largo de los años y qué factores han contribuido a estos cambios dentro de la Fundación Sociedad Femenina de la Cultura?

### **Preguntas de cierre**

1. ¿Cuáles son las conclusiones respecto al diagnóstico de la comunicación organizacional entre las comisiones que se ejecutó en la Fundación Sociedad Femenina de la Cultura?
2. ¿Qué recomendaciones se establecen a partir del diagnóstico realizado para mejorar la comunicación interna dentro de la Fundación Sociedad Femenina de la Cultura?
3. ¿Qué aprendizajes clave acorde a la comunicación organizacional han surgido en la Fundación Sociedad Femenina de la Cultura?

## **XIII. Organización y procesamiento de información**

### Fase 1

Dentro de esta fase se contempla la planificación y preparación de las intervenciones dirigidas a los miembros de la comisión; en primer lugar, se buscó un cuestionario que permitiera evaluar el nivel de comunicación presente en las comisiones en varias dimensiones; finalmente se seleccionó el cuestionario de DiNardo que evalúa la comunicación interna dentro de una organización. Posterior a

ello, se gestionó una reunión con los directivos para explicar el procedimiento de nuestra intervención, los objetivos de esta y las herramientas que se emplearon para la recopilación de datos y, además, tener la autorización pertinente de los mismos para poder llevar a cabo el proceso de evaluación y diagnóstico de la comunicación de la fundación.

## Fase 2

La intervención para la toma del cuestionario, tuvo una duración de 6 semanas, debido a la disponibilidad de tiempo con la que contaban las socias voluntarias; en primer lugar, se inició con la socialización del consentimiento informado (Anexo B. Consentimiento informado) y a explicar brevemente la finalidad de la intervención; una vez culminado eso, se procedió con la explicación del Cuestionario de DiNardo sobre comunicación interna (Anexo A. Cuestionario de DiNardo sobre comunicación interna) con el objetivo de evaluar las variaciones en los niveles de comunicación de las participantes; adicionalmente, se dieron instrucciones acerca de la realización del test, y luego se leyeron rápidamente las preguntas que se encontraban en el cuestionario. Este proceso se llevó a cabo por medio de grupos de acuerdo a la comisión a la que pertenecían; una vez que se tomó el test, se aplicó la técnica de grupo focal, donde cada una de las participantes exponía su punto de vista respecto a la comunicación organizacional entre las comisiones y nosotras como estudiantes fuimos las moderadoras de este debate, todas las acotaciones que hacían las participantes fueron registradas en el diario de campo, lo cual nos permitió recabar información complementaria respecto a la percepción de las socias voluntarias sobre la comunicación dentro de la fundación; esta misma dinámica se llevó a cabo con el resto de comisiones.

Para documentar el procedimiento, se llevó a cabo un registro de imágenes y anotaciones de aspectos relevantes mencionados durante las sesiones; cabe mencionar que, en el transcurso de las entrevistas, se notó un avance considerable en la mayoría de las participantes, en cuanto al flujo de comunicación entre ellas, se percibió una mayor participación y expresión de sus opiniones, así como muchas otras continuaban denotando poca apertura frente esta intervención. Sin embargo, también se presentaron algunos obstáculos, especialmente durante las primeras sesiones, donde algunas

participantes decidieron no asistir a la convocatoria de ninguna de las entrevistas que se realizaron a lo largo de semanas.

Los resultados preliminares obtenidos fueron presentados a los jefes administrativos, quienes manifestaron interés en los hallazgos. Con el propósito de monitorear el progreso y realizar ajustes metodológicos según se requiriera, se llevaron a cabo reuniones con las representantes de cada comisión. Adicionalmente, se documentaron las percepciones de las participantes con respecto a los cambios experimentados durante las entrevistas. (ver anexo C)

### Fase 3

Una vez culminadas la toma del cuestionario y las dinámicas del grupo focal a todas las miembros participantes de las comisiones, se hizo el análisis de los datos obtenidos durante las entrevistas, para tabular los datos y realizar una devolución del proceso, en función a los datos obtenidos dentro del cuestionario. (Ver Anexo D y E)

Además, dentro de esta fase final, se llevó a cabo la exposición de los resultados obtenidos a partir de un análisis previo, donde se puede percibir como se establece la comunicación y el flujo de información entre las comisiones de la organización. Estos resultados finales fueron expuestos ante la tutora de las prácticas y los jefes administrativos.

## **XIV. Análisis de la información**

En el transcurso de la toma del cuestionario para evaluar la comunicación interna, se ejecutó a lo largo de 6 semanas con sesiones semanales que duraban 1 hora, se percibió una variabilidad en cuanto a la asistencia de las participantes; de las diez participantes, cuatro de ellas tuvieron una asistencia continua y las otras seis se presentaban de acuerdo con la disponibilidad del tiempo.

El test maneja 5 dimensiones: comunicación vertical decentes, comunicación vertical ascendente, comunicación horizontal diagonal, barreras para la comunicación y retroalimentación; adicional a ello, el test maneja una escala Likert de calificación, es decir, sus puntajes van del 1 al 4,

siendo 1 totalmente en desacuerdo, 2 parcialmente en desacuerdo, 3 parcialmente de acuerdo y 4 totalmente de acuerdo. (Ver anexo D y E)

La calificación del test se realiza tomando como referencia las dimensiones, en lugar de la totalidad de este; para la calificación de cada dimensión por sujeto participante se debe hacer la suma de los puntajes de cada pregunta, y sacar el promedio estándar del mismo. Para la obtención del puntaje global, de acuerdo con los participantes, se debe obtener la media armónica de todos los participantes por pregunta, y esos resultados sumarlos y dividirlos para la cantidad de preguntas dentro de la dimensión, este resultado se califica de acuerdo a la misma escala Likert, del 1 al 4, bajo las mismas concepciones. (Ver anexo D y E)

En la dimensión comunicación vertical descendente se refleja una media armónica de 3,534 indicando que los miembros de las comisiones se sienten cómodas con la transmisión de información y discusión de temas laborales con sus subordinados, sin embargo, el resultado de la pregunta 30 puntúa con la calificación más baja, indicando que sus colaboradores necesitarían un cambio de metodología en cuanto a la explicación y asignación de tareas y responsabilidades. (Ver anexo D y E)

Dentro de la comunicación vertical ascendente, que marca la relación subordinado - líder, existe una calificación de 3,148 siendo un resultado positivo hacia este flujo de comunicación; sin embargo, se debe tener en cuenta que presentamos una calificación de 2.79 en la pregunta 2, que plantea la situación de una comunicación de los niveles bajos hacia los superiores, estando en un punto entre la calificación de parcialmente en desacuerdo y parcialmente de acuerdo, esto indicando que se debe tener presente, las sugerencias y comentarios de los niveles inferiores respecto a la toma de decisiones. (Ver anexo D y E)

La comunicación horizontal diagonal maneja un promedio general de 3,541 el cual indica que tenemos una puntuación desde parcialmente de acuerdo, ubicándose en un rango positivo de la población encuestada; la pregunta con el promedio más bajo, es la número 3, que habla sobre el intercambio de información y coordinación de tareas entre compañeros, manejando un promedio de 2,66 sugiriendo que hay miembros del equipo que consideran recibir, suficiente información para realizar sus actividades diarias desde la convivencia con sus compañeros. (Ver anexo D y E)

La cuarta dimensión es barreras para la comunicación, manejamos una comunicación media de 2,612 este puntaje se podría atribuir a parcialmente en desacuerdo, sin embargo, en la planeación de las situaciones se debe tener en cuenta que hay asignaciones con connotaciones tanto positivas como negativas; al ver los resultados de estas barreras, se apunta a que una de las barreras principales es el exceso de información irrelevante al desarrollo de las actividades de cada sujeto. (Ver anexo D y E)

En la última dimensión, que se denomina retroalimentación presenta una puntuación de 3,518 con un promedio estándar de parcialmente de acuerdo, en esta dimensión se refleja como los colaboradores, están conformes con el proceso retroactivo de devolución de la información, esta dimensión no maneja ninguna variante significativa entre los participantes. (Ver anexo D y E)

De manera general, todas las socias voluntarias que participaron dentro de la intervención que realizamos para el diagnóstico de la comunicación organizacional, señalando el compromiso y la participación en su mayoría de las intervenciones realizadas; donde existió una asistencia mayoritariamente continua de las participantes; lo cual nos sugiere que existe una predisposición de las colaboradoras para lograr cambios significativos respecto al flujo de información. Los resultados reflejaron que existe un nivel de comunicación por encima del promedio, en gran medida, la fundación presenta una comunicación efectiva; sin embargo, se recomienda la implementación de estrategias que mejoren el trabajo colaborativo y la comunicación

## **XV. Justificación**

La presente sistematización de experiencias tiene como propósito realizar un estudio diagnóstico sobre la comunicación organizacional en la institución Fundación Sociedad Femenina de la cultura durante los meses de mayo a septiembre del 2024.

Las investigaciones previas sobre la variable comunicación organizacional, presentan un acercamiento de análisis ante los detalles y aspectos del fenómeno, sin manipular ni establecer relaciones causales con los involucrados. Esto es para poder analizar las estrategias de comunicación

dentro de cada institución sin alterar su proceso habitual (Arzuaga et al. 2020). Esto se debe a que la comunicación es un componente esencial para el funcionamiento efectivo de la institución; ya que influye en los diferentes procesos internos de la compañía, así como: toma de decisiones, resolución de problemas, eficacia general e interacción humana (Paredes et al. 2024). Los problemas en comunicación pueden repercutir en la efectividad y eficiencia del trabajo interno y externo de las compañías (Navarrete y Franco 2023). En un estudio realizado a cooperativas de crédito en Ecuador y Argentina se hace una conceptualización sobre la combinación de reuniones regulares, y sistemas digitales que ofrecen un sistema de optimización de comunicación, bajo un análisis comparativo de la teoría y la presente materialidad se proponen enfoques complementarios que una integración activa en relaciones con los colaboradores (Benítez et al. 2024).

Por ende, el trabajo de sistematización de experiencias sobre la gestión de un diagnóstico de comunicación organizacional para la institución Fundación Sociedad Femenina de la Cultura es relevante para entender que una deficiente comunicación organizacional puede encontrarse en ambientes laborales que presuntamente se desenvuelven de manera fluida; sin embargo, se pueden encontrar mediante un análisis, cómo llegan a ser estructuras inestables que no apoyan al manejo eficaz de las actividades y objetivos de la institución.

## **XVI. Caracterización de los beneficiarios**

La presente sistematización está basada en la generación de un diagnóstico respecto a la comunicación organizacional que se establece entre las comisiones de la Fundación Sociedad Femenina de la Cultura; donde se contó con la participación de 10 mujeres que están en el rango etario de 65 a 90 años. Este grupo fue el objetivo principal del trabajo, reconociendo su papel crucial en el funcionamiento y la dinámica de la organización.

Durante el proceso de intervención para lograr el diagnóstico de la comunicación organizacional de la Fundación Sociedad Femenina de la Cultura, se contó con la participación de diez socias voluntarias. A continuación, se proporciona una breve descripción de cada una de ellas:

El sujeto 1, es una mujer de 46 años llamada Alessandra Fernandez, socia voluntaria perteneciente a la comisión Literaria. (Ver anexo B.).

El sujeto 2, es una mujer de 82 años llamada Malena Bonilla, socia voluntaria perteneciente a la comisión Literaria. (Ver anexo B.).

El sujeto 3, es una mujer de 83 años llamada Eulalia Silva Ramos, socia voluntaria perteneciente a la comisión Literaria. (Ver anexo B.).

El sujeto 4, es una mujer de 70 años llamada María Cecilia Carofilis, socia voluntaria perteneciente a la comisión Literaria. (Ver anexo B.).

El sujeto 5, es una mujer de 88 años llamada María Victoria de Mangia, socia voluntaria perteneciente a la comisión Literaria. (Ver anexo B.).

El sujeto 6, es una mujer de 81 años llamada Silvia Dessommens de Andrade, socia voluntaria perteneciente a la comisión Literaria. (Ver anexo B.).

El sujeto 7, es una mujer de 76 años llamada María José Jauregui, socia voluntaria perteneciente a la comisión Literaria. (Ver anexo B.).

El sujeto 8, es una mujer de 73 años llamada Cecilia Ramos, socia voluntaria perteneciente a la comisión Literaria. (Ver anexo B.).

El sujeto 9, es una mujer de 70 años llamada Lourdes Luque, socia voluntaria perteneciente a la comisión de Proyectos. (Ver anexo B.).

El sujeto 10, es una mujer de 74 años llamada Mariana Hi Fong, socia voluntaria perteneciente a la comisión de Proyectos. (Ver anexo B.).

## **XIX. Interpretación**

La presente sistematización de experiencias va en función de realizar un diagnóstico con respecto a la comunicación organizacional de la Fundación Sociedad Femenina de la Cultura para el

cual se implementó el cuestionario de comunicación interna de DiNardo que estaba previamente estructurado. A lo largo del proceso de intervención se percibió la variabilidad en cuanto a la asistencia de las participantes, que dependía de la disponibilidad de tiempo; dentro de este ámbito es necesario resaltar la fluctuación en cuanto a la participación de las socias voluntarias, son indicativos en los distintos niveles de compromiso, infiriendo que las responsabilidades tanto a nivel laboral como personal influyen en la participación que llevamos a cabo con los cuestionarios.

En el artículo de "La comunicación organizacional y su incidencia en la gestión empresarial: Caso Asociación Asoproakuri, ciudad de Archidona" se subraya que existe una comunicación vertical bastante efectiva que resulta necesaria para el adecuado flujo de información en la organización (A. Ponce, 2022). Un hallazgo similar se reflejó en los resultados del cuestionario realizado a las socias voluntarias, donde se mostró una comunicación vertical descendente bastante favorable de 3.534; estos trabajos coinciden en el hecho de que establecer una buena comunicación propicia el compromiso de los colaboradores.

Tal como Kassar en su artículo "Diseño de una política de comunicación organizacional interna para el fortalecimiento de la cultura en la Empresa Prix" propone un diseño que logre una comunicación interna robustecida, que vaya de la mano con la cultura organizacional y las innovaciones tecnológicas actuales; lo que se asemeja con los resultados del cuestionario, donde se indica que a pesar de que existen una comunicación relativamente efectiva, es necesario evaluar la asignación de responsabilidades de una forma mucho más estructurada. Se puede percibir, que los dos trabajos subrayan la necesidad de elaborar estrategias que optimicen el flujo de información; a pesar de ello, también existe una diferencia, mientras que el artículo de Kassar gira en torno al establecimiento de políticas de comunicación proactiva, ese trabajo revela la prioridad del abordaje de las deficiencias evidenciadas.

Siguiendo en la línea de comunicación interna y la influencia de esta variable en el trabajo en equipo, Saldaña et al. (2024) señala en su estudio que el establecimiento de una comunicación efectiva impacta significativamente en el nivel de colaboración de los trabajadores. En contraste con los

resultados que se obtuvieron en el cuestionario de comunicación interna de DiNardo, se percibió la existencia de una adecuada comunicación diagonal; sin embargo, se evidenciaron áreas dentro de las cuales el intercambio de información arroja una puntuación más baja. La conclusión a la que llegan los trabajadores es que, la mejora de la comunicación dentro de una organización está ligada a la notable mejoría de la dinámica grupal, para lograr así alcanzar los objetivos que en conjunto se establecen..

Tal como señala Rodríguez-Fernández y Vázquez-Sande (2019) plantean un análisis de la comunicación organizacional dentro Latinoamérica, destacando su relevancia desde 1990; dentro de este contexto resulta prescindible contrastarlo con los resultados que se reflejaron en el cuestionario, puesto que se subraya el hecho de adaptar estrategias comunicativas. Hablando meramente del cuestionario establece la necesidad de fomentar el trabajo colaborativo, mejorando el compromiso de sus colaboradores; sin bien Rodríguez-Fernández y Vázquez-Sande establecen un abordaje puramente teórico en su estudio, dentro de este trabajo esto se complementa por medio de estudio empírico.

A partir de la comparación de los resultados obtenidos en este trabajo con estudios empíricos relacionados, se percibe que el tema comunicación a nivel organizacional se da en varias organizaciones, por lo cual es necesario establecer estrategias comunicativas afines a las necesidades que los colaboradores presenten. Es necesario, para el adecuado funcionamiento de una organización, que se establezca una buena comunicación interna, entre los miembros de la misma, para de esta manera facilitar el logro de los objetivos planteados, pero además que, los sujetos se sientan bien en el ambiente laboral en el que se desenvuelven, mejorando así el nivel de productividad.

## **XVII. Principales logros del aprendizaje**

¿Cuáles fueron las lecciones aprendidas? ¿Qué es lo que se aprendió con el proyecto o práctica de investigación? ¿Cómo aportó mi formación académica a entender las prácticas psicosociales desde distintos ámbitos de intervención? Se describen las experiencias positivas y negativas. Finalmente, se propone alternativas para situaciones similares. ¿Qué se haría igual? ¿Qué cambiaría?

Las lecciones aprendidas abarcan la importancia de cultivar y desarrollarse en un sistema social que maneja la dinámica de comunicación de manera fluida y siga los procesos correspondientes, ya que este es un elemento base ante el desarrollo humano. Nuestra formación académica nos ayudó a observar y delimitar los flujos de comunicación de un sistema a partir de las interacciones entre 2 individuos y grupos; al igual que la aplicación de técnicas diagnósticas para categorizarlas. Las experiencias positivas engloban la concientización de los procesos internos de la dinámica laboral que tenían todas las participantes, cada una desde su propia percepción se desarrolló según consideraba; es decir nosotras percibimos como miembros observadores como la comunicación se puede desviar según la conceptualización de cada sujeto. En situaciones similares mantendríamos nuestro enfoque grupal y la integración de grupos focales; sin embargo, podríamos mejorar el proceso de toma de cuestionarios, agilizando el proceso con ayuda de un cuestionario de ejemplo ya realizado para presentar y hacer una demostración del proceso.

¿Qué productos generó el proyecto de intervención o la práctica de investigación?

El proyecto generó varios productos y resultados importantes, a lo largo de la práctica se realizaron informes diagnósticos detallando resultados de las encuestas y entrevistas realizadas a los grupos focales, se realiza un manual de intervención sugiriendo posibles cambios en el sistema de acuerdo a las necesidades del grupo y la empresa y una devolución de información mediante un informe general redactando cada elemento destacado dentro de la investigación.

¿Cuáles objetivos de los que se plantearon se lograron? ¿Cuáles no? ¿Por qué?

Dentro de los objetivos planteados para el proyecto de intervención se cumplió un total de asistencia y participación; pero esta asistencia no era constante es decir cumplíamos las actividades con las sujetos, pero no bajo el horario asignado para la actividad, esto se debe a atrasos y faltas; afectando así la consistencia del grupo y su compromiso con el trabajo.

¿Identificaron elementos de riesgo en algún momento de la experiencia con el proyecto de

intervención o de investigación?

Dentro de los elementos de riesgo, encontramos la falta de compromiso de ciertas participantes que no asistían a las reuniones de manera continua y la baja proactividad de los miembros presentes; de igual forma la falta de honestidad al momento de dar las respuestas escritas de la entrevista apuntaban a una falta de toma de responsabilidad ante las exigencias hacia cambios positivos y su falta de colaboración.

¿Qué elementos innovadores identifican en la experiencia?

Uno de los elementos innovadores fue la práctica fue la integración del arte dentro de cada aspecto de intervención, ya sea mediante los ejercicios de simulación de reuniones o mediante los ejercicios de entrega y recepción de información; esto se debe a que la esencia de la institución trata la divulgación de arte y cultura, este fue un elemento que permaneció como una constante en las interacciones e intervenciones.

¿Qué impacto tiene esos elementos innovadores para los grupos poblacionales con cuáles se trabajó o para el grupo de investigación?

El elemento del arte ya sea por medio de literatura, obras o exposiciones son un elemento de disfrute y labor para el grupo de trabajo, son objetos que les ofrecen disfrute desde su día a día y el poder integrarlo en un área fuera de la personal les genera satisfacción a todas; el ser capaces de combinar pasión y trabajo es algo que muchas de las participantes no pudieron cumplir hasta ya llegar a la etapa de tercera edad.

¿Qué impacto a nivel de la salud mental se evidenció como consecuencia del proyecto o para los beneficiarios de la investigación?

A nivel de salud mental consideramos que tras nuestra intervención como proyecto las participantes pudieron estar más relajadas y seguras en el hecho de que su comunicación organizacional no era deficiente ni inexistente, simplemente tenían ciertas conceptualizaciones diferentes entre los miembros, lo que pudieron ir visualizando a lo largo de la práctica; el tener el

diagnóstico claro, optaron por un cambio de recursos comunicativos para poder estar más en control de la comunicación y la información a distribuir, pero estando seguras de que su mensaje siempre es receptado por los demás miembros.

### **XVIII. Conclusiones y recomendaciones**

Tras el análisis, concluimos que las participantes que formaron parte del proceso diagnóstico de la comunicación organizacional dentro del grupo de comisiones en la institución Sociedad Femenina de la Cultura presentaron puntajes positivos denotando un proceso comunicativo eficiente desde los diferentes flujos de comunicación; esto es teniendo en cuenta la irregularidad en las asistencias de las participantes.

Se recomienda realizar una evaluación diagnóstica sobre el proceso de comunicación y su efectividad de manera anual; esto es, para mantener un control en el flujo de información que parte de las comisiones hacia departamentos o posiciones inferiores; y así asegurarse que hay un control óptimo de información en todos los niveles. Para abordar el interés por nuevos recursos o medios de comunicación se sugiere la integración de programas digitales de gestión de actividades, apuntes y fechas para así generar una mayor organización colectiva que promueva disposición en la participación de recepción y emisión de información. Y para asegurar un mayor número de asistencias y compromiso en las actividades de las comisiones se propone la integración de una modalidad virtual de reuniones; en las que realicen sus reuniones semanales de manera online para evitar que haya ausencias grandes por problemas de movilización o citas previamente agendadas; así manteniendo a todo el grupo informado y siendo miembros parte de la toma de decisiones.

## **XIX. Referencias bibliográficas**

- Arzuaga Williams, M. (2019). *Rol del comunicador organizacional en Uruguay: tareas y funciones*.  
<https://revista.profesionaldelainformacion.com/index.php/EPI/article/view/epi.2020.may.26/50673>
- Arzuaga Williams, M., & Baquerizo Neria, G. (2024). *Evaluar y medir el impacto social de la comunicación organizacional*.  
<https://ojs.austral.edu.ar/index.php/australcomunicacion/article/view/1251/1704>
- Benítez, C. (2023). *Vista de Comunicación interna y su relación con la satisfacción laboral*.  
<https://revistacientifica.uamericana.edu.py/index.php/academo/article/view/1045/745>
- Berceruelo, B. (2016). *Comunicación Empresarial*. <https://www.estudiodecomunicacion.com/wp-content/uploads/2018/01/Libro-Comunicaci%C3%B3n-Empresarial.pdf>
- Castro Torres, F. (n.d.). *Estudo de caso: aplicação de um modelo estratégico de comunicação organizacional*. Retrieved January 30, 2025, from <https://www.revistas.usp.br/organicom/article/view/186412/178879>
- Delgado, O. E. C., & Rendón, N. G. G. (2020). Comunicación organizacional: Historia, desarrollo y perspectivas de un concepto en constante construcción en América Latina. *In Mediaciones de La Comunicación*, 15(2), 43–70. <https://doi.org/10.18861/IC.2020.15.2.3018>
- Finol, J. E. (2023). *¿Qué puede aportar la comunicación organizacional a la sostenibilidad?*  
<https://revistaprotocoloycomunicacion.org/index.php/rpyc/article/view/25/18>
- Kassar, A. (2023). *Diseño de una política de comunicación organizacional interna para fortalecer la cultura organizacional*. Universidad Andina Simón Bolívar.
- Prado Barzola, Y. (2023). *La Comunicación organizacional interna: Diferencias contextuales en los estudios realizados*. <https://revistas.uncp.edu.pe/index.php/socialium/article/view/1725/1955>
- Rascon, O. C. Aguilar. (2023). *Habilidades Directivas y Clima Organizacional/ Management Skills and Organizational Climate: ... resultados de una investigación en las micro y pequ.*  
[https://www.researchgate.net/publication/379035309\\_Cap\\_38\\_Las\\_habilidades\\_directivas\\_y](https://www.researchgate.net/publication/379035309_Cap_38_Las_habilidades_directivas_y)

\_el\_clima\_organizacional\_en\_las\_micro\_y\_pequeñas\_empresas\_de\_Cuitlahuac\_Fortin\_Yan  
ga\_y\_Cordoba\_Veracruz\_Mexico

Rodríguez-Fernández, L., & Vázquez-Sande, P. (2019). Retos y perspectivas en la comunicación organizacional. *Profesional de La Información*, 28(5).  
<https://doi.org/10.3145/EPI.2019.SEP.01>

Romero Barberán, G. M. (2020). *Análisis de la comunicación organizacional interna en el área administrativa de Autoridad Portuaria de Esmeraldas*.  
<https://repositorio.puce.edu.ec/handle/123456789/38202>

Universidad Autónoma de Chihuahua. (2024). *Satisfacción de la comunicación organizacional en alumnos de la licenciatura en motricidad humana en la Universidad Autónoma de Chihuahua*.  
<https://latam.redilat.org/index.php/lt/article/view/1964/2516>

Universidad Católica Andrés Bello. (2005). *Satisfacción Laboral, Comunicación Interna, Sexo, Edad, Nivel Educativo, Antigüedad y Nivel de Cargo: Un Análisis de Ruta*.  
<http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAQ5056.pdf>

Universidad de Guayaquil. (2024). *Incidencia de las estrategias de comunicación organizacional en el rendimiento financiero de cooperativas de ahorro y crédito en Ecuador y Argentina*.  
<https://epsir.net/index.php/epsir/article/view/1591/1027>

Universidad Nacional de Colombia. (2024). *La comunicación organizacional y el sufrimiento en la clínica psicodinámica del trabajo*. <https://e-revistas.uc3m.es/index.php/RECS/article/view/7874/6663>

Velásquez Contreras, A. (2007). *La Organización, El Sistema y su Dinámica: Una Versión desde Niklas Luhmann*. <https://www.redalyc.org/pdf/206/20611495014.pdf>

Velásquez, L. M., de Lima, G. R., & de Jesús Montoya, M. (2023). *Explorando el contexto laboral de la academia de la comunicación organizacional en América Latina*.  
<https://cuadernos.info/index.php/cdi/article/view/69481/61530>

Velásquez, L. M., de Lima, G. R., & de Jesús Montoya, M. (2024). Explorando el contexto laboral de la academia de la comunicación organizacional en América Latina. *Cuadernos.Info*, 58, 91–114. <https://doi.org/10.7764/CDI.58.69481>

Zamora, M., & Cedillo, M. (n.d.). *Caracterización de la comunicación organizacional en el área administrativa de una Universidad Pública Ecuatoriana*. Retrieved January 30, 2025, from <http://servicio.bc.uc.edu.ve/ingenieria/revista/Inge-Industrial/vol6-n22/art02.pdf>

## XX. Anexos

### Anexo A. Cuestionario de DiNardo sobre comunicación interna

#### CUESTIONARIO DE COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL INTERNA

**Objetivo:** los fines de este cuestionario es recopilar información para un trabajo de investigación en la Universidad Politécnica Salesiana (UPS), con base a la comunicación organizacional interna que surge en su área de trabajo de acuerdo a su percepción y experiencia en el trabajo. Esta diseñado con preguntas cerradas en escala valorativa para salvaguardar la confidencialidad de la información que usted proporcione.

**Instrucciones:** lea detenidamente cada pregunta y responda con sinceridad marcando con una (X) en el casillero correspondiente a su percepción, de acuerdo a la siguiente escala valorativa:

Totalmente de acuerdo	Parcialmente de acuerdo	Parcialmente en desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
4	3	2	1

#### Información general:

Nombre:

Sexo:

Área o departamento al cual usted pertenece:

Masculino	
Femenino	

Área o departamento	Marque (X)
Administrativo	
Planificación	
Talento humano	
Sistemas	
Financiero	
Atención al cliente	
Comunicación social	
Unidad de compras públicas	

Nº	PREGUNTAS	Totalmente de acuerdo (4)	Parcialmente de acuerdo (3)	Parcialmente en desacuerdo (2)	Totalmente en desacuerdo (1)
1	Mi superior inmediato, me proporciona toda la información que necesito				

	para realizar mi trabajo.				
2	La comunicación en la Organización generalmente fluye de abajo hacia arriba, es decir, de los niveles base a los supervisores.				
3	Intercambio información con mis compañeros para coordinar tareas entre diferentes unidades de la Organización.				
4	Transmito a mi superior inmediato toda la información que recibo.				
5	Obtengo información directa y clara de mi desempeño, a través de mi superior inmediato.				
6	La información relacionada con el proyecto de empresa (misión, visión, valores) me llega a través de mi superior inmediato.				
7	La información relacionada con Resultados Financieros de la Organización, me llega a través de mi superior inmediato.				
8	Me siento satisfecho con la comunicación que existe entre mi superior inmediato y mi persona.				
9	Existe libertad y confianza para aclarar malentendidos y resolver conflictos entre los miembros del grupo de trabajo.				
10	Mi superior inmediato me da más información de la que puedo usar.				
11	Cuando mi superior inmediato me da una orden de cualquier tipo, se asegura de que yo la haya entendido.				
12	La información relacionada con nuevos negocios, y servicios de la Organización, me llega a través de mi superior inmediato.				
13	Me siento en confianza para plantear a mi superior inmediato sugerencias para mejorar procesos o procedimientos de trabajo.				

14	Existe un clima de apoyo y entendimiento entre los miembros de mi grupo de trabajo.				
15	Cuando recibo demasiada información de mi superior inmediato y no sé cómo usarla, selecciono una parte de ella y el resto la desecho.				
16	Mi superior inmediato verifica el cumplimiento de sus órdenes.				
17	La información relacionada con campañas comerciales de la Organización, me llega a través de mi superior inmediato				
18	Tengo inconvenientes para comentar los problemas de mi puesto de trabajo con mi superior inmediato.				
19	Cuando recibo demasiada información de mi superior inmediato y no sé cómo usarla, la delego en otros.				
20	La información que proviene de mi superior inmediato es creíble y confiable.				
21	Obtengo información sobre mi proyección profesional en la organización, a través de mi superior inmediato.				
22	La información relacionada con instrucciones operativas de la Organización, me llega a través de mi superior inmediato.				
23	Mi superior inmediato conoce y comprende los problemas que yo enfrento en la realización de mis tareas.				
24	Me salto los canales formales de la Organización cuando requiero información dentro o fuera de mi área de trabajo.				
25	La distancia y la distribución física entre mi superior inmediato y yo, obstaculiza la comunicación.				
26	En la				

	Organización, cuando alguna información resulta amenazante o crítica, las personas actúan defensivamente				
27	Las instrucciones de cómo realizar una tarea me llegan a través de mi superior inmediato.				
28	Tengo libertad y confianza al discutir, con mi superior inmediato, asuntos importantes relacionados al trabajo				
29	En la Organización, la información que proviene de los niveles superiores parece ser interpretada de distintas maneras.				
30	La explicación de cuál es la mejor metodología para realizar una tarea me llega a través de mis compañeros de área o unidad.				
31	En la Organización, las instrucciones provenientes de los compañeros de la misma área o unidad, parece ser interpretada de distintas maneras.				
32	La descripción del trabajo que el equipo debe llevar a cabo, se me informa a través de mi superior inmediato.				
33	Me entero de los problemas que necesitan atención por mi superior Inmediato				
34	En general, mi supervisor inmediato y yo comprendemos las cosas de la misma manera.				

Anexo B. Consentimiento informado

**CONSENTIMIENTO INFORMADO**



**PROYECTO: COMUNICACIÓN ENTRE COMISIONES DEL DIRECTORIO**

Yo, **FABIANA PLAZA REYES**, estudiante de la carrera de **PSICOLOGÍA** de la Universidad Politécnica Salesiana, me dirijo a ustedes con el fin de solicitar su participación voluntaria en una encuesta y entrevista sobre la **COMUNICACIÓN ENTRE COMISIONES DEL DIRECTORIO** de la "Fundación Sociedad Femenina de la Cultura".

El objetivo de estos es recopilar información que permita proponer un plan de comunicación efectivo para la organización. Los resultados de este estudio serán utilizados únicamente con fines académicos y de mejora de la fundación. Los documentos manejan preguntas relacionadas con la comunicación, los flujos de información, cultura organizacional y la participación de la comisión dentro de la fundación. El tiempo estimado para completarla es de unos 20 minutos.

¿Acepta usted llenar esta encuesta y entrevista?

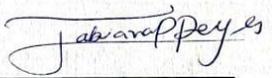
Sí, acepto participar.

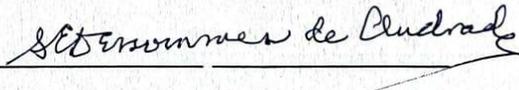
No, prefiero no participar.

Al aceptar participar en esta encuesta, usted confirma que ha sido informado sobre el propósito del estudio, los procedimientos a seguir y los términos de confidencialidad. Asimismo, acepta que la información proporcionada podrá ser utilizada para fines académicos y de mejora de la Fundación Sociedad Femenina de la Cultura.

Agradezco de antemano su colaboración y participación en este importante proyecto.

Atentamente,

Estudiante de Psicología 

Firma y Nombres del colaborador  S. C. Enríquez de Caceres

CS Scanned with CamScanner

## CONSENTIMIENTO INFORMADO



### PROYECTO: COMUNICACIÓN ENTRE COMISIONES DEL DIRECTORIO

Yo, **FABIANA PLAZA REYES**, estudiante de la carrera de PSICOLOGÍA de la Universidad Politécnica Salesiana, me dirijo a ustedes con el fin de solicitar su participación voluntaria en una encuesta y entrevista sobre la COMUNICACIÓN ENTRE COMISIONES DEL DIRECTORIO de la "Fundación Sociedad Femenina de la Cultura".

El objetivo de estos es recopilar información que permita proponer un plan de comunicación efectivo para la organización. Los resultados de este estudio serán utilizados únicamente con fines académicos y de mejora de la fundación. Los documentos manejan preguntas relacionadas con la comunicación, los flujos de información, cultura organizacional y la participación de la comisión dentro de la fundación. El tiempo estimado para completarla es de unos 20 minutos.

¿Acepta usted llenar esta encuesta y entrevista?

- Sí, acepto participar.  
 No, prefiero no participar.

Al aceptar participar en esta encuesta, usted confirma que ha sido informado sobre el propósito del estudio, los procedimientos a seguir y los términos de confidencialidad. Asimismo, acepta que la información proporcionada podrá ser utilizada para fines académicos y de mejora de la Fundación Sociedad Femenina de la Cultura.

Agradezco de antemano su colaboración y participación en este importante proyecto.

Atentamente,

Estudiante de Psicología

*Fabiana Plaza Reyes*

Firma y Nombres del colaborador

*Alessandra Fernandez*  
**ALESSANDRA FERNANDEZ**

## CONSENTIMIENTO INFORMADO



### PROYECTO: COMUNICACIÓN ENTRE COMISIONES DEL DIRECTORIO

Yo, FABIANA PLAZA REYES, estudiante de la carrera de PSICOLOGÍA de la Universidad Politécnica Salesiana, me dirijo a ustedes con el fin de solicitar su participación voluntaria en una encuesta y entrevista sobre la COMUNICACIÓN ENTRE COMISIONES DEL DIRECTORIO de la "Fundación Sociedad Femenina de la Cultura".

El objetivo de estos es recopilar información que permita proponer un plan de comunicación efectivo para la organización. Los resultados de este estudio serán utilizados únicamente con fines académicos y de mejora de la fundación. Los documentos manejan preguntas relacionadas con la comunicación, los flujos de información, cultura organizacional y la participación de la comisión dentro de la fundación. El tiempo estimado para completarla es de unos 20 minutos.

¿Acepta usted llenar esta encuesta y entrevista?

- Sí, acepto participar.
- No, prefiero no participar.

Al aceptar participar en esta encuesta, usted confirma que ha sido informado sobre el propósito del estudio, los procedimientos a seguir y los términos de confidencialidad. Asimismo, acepta que la información proporcionada podrá ser utilizada para fines académicos y de mejora de la Fundación Sociedad Femenina de la Cultura.

Agradezco de antemano su colaboración y participación en este importante proyecto.

Atentamente,

Estudiante de Psicología

Firma y Nombres del colaborador

**CONSENTIMIENTO INFORMADO**



**PROYECTO: COMUNICACIÓN ENTRE COMISIONES DEL DIRECTORIO**

Yo, FABIANA PLAZA REYES, estudiante de la carrera de PSICOLOGÍA de la Universidad Politécnica Salesiana, me dirijo a ustedes con el fin de solicitar su participación voluntaria en una encuesta y entrevista sobre la COMUNICACIÓN ENTRE COMISIONES DEL DIRECTORIO de la "Fundación Sociedad Femenina de la Cultura".

El objetivo de estos es recopilar información que permita proponer un plan de comunicación efectivo para la organización. Los resultados de este estudio serán utilizados únicamente con fines académicos y de mejora de la fundación. Los documentos manejan preguntas relacionadas con la comunicación, los flujos de información, cultura organizacional y la participación de la comisión dentro de la fundación. El tiempo estimado para completarla es de unos 20 minutos.

¿Acepta usted llenar esta encuesta y entrevista?

- Sí, acepto participar.
- No, prefiero no participar.

Al aceptar participar en esta encuesta, usted confirma que ha sido informado sobre el propósito del estudio, los procedimientos a seguir y los términos de confidencialidad. Asimismo, acepta que la información proporcionada podrá ser utilizada para fines académicos y de mejora de la Fundación Sociedad Femenina de la Cultura.

Agradezco de antemano su colaboración y participación en este importante proyecto.

Atentamente,

Estudiante de Psicología

Fabianna Reyes

Firma y Nombres del colaborador

Eulalia Silva Ramos

## CONSENTIMIENTO INFORMADO



### PROYECTO: COMUNICACIÓN ENTRE COMISIONES DEL DIRECTORIO

Yo, FABIANA PLAZA REYES, estudiante de la carrera de PSICOLOGÍA de la Universidad Politécnica Salesiana, me dirijo a ustedes con el fin de solicitar su participación voluntaria en una encuesta y entrevista sobre la COMUNICACIÓN ENTRE COMISIONES DEL DIRECTORIO de la "Fundación Sociedad Femenina de la Cultura".

El objetivo de estos es recopilar información que permita proponer un plan de comunicación efectivo para la organización. Los resultados de este estudio serán utilizados únicamente con fines académicos y de mejora de la fundación. Los documentos manejan preguntas relacionadas con la comunicación, los flujos de información, cultura organizacional y la participación de la comisión dentro de la fundación. El tiempo estimado para completarla es de unos 20 minutos.

¿Acepta usted llenar esta encuesta y entrevista?

- Sí, acepto participar.  
 No, prefiero no participar.

Al aceptar participar en esta encuesta, usted confirma que ha sido informado sobre el propósito del estudio, los procedimientos a seguir y los términos de confidencialidad. Asimismo, acepta que la información proporcionada podrá ser utilizada para fines académicos y de mejora de la Fundación Sociedad Femenina de la Cultura.

Agradezco de antemano su colaboración y participación en este importante proyecto.

Atentamente,

Estudiante de Psicología

Firma y Nombres del colaborador

## CONSENTIMIENTO INFORMADO



### PROYECTO: COMUNICACIÓN ENTRE COMISIONES DEL DIRECTORIO

Yo, FABIANA PLAZA REYES, estudiante de la carrera de PSICOLOGÍA de la Universidad Politécnica Salesiana, me dirijo a ustedes con el fin de solicitar su participación voluntaria en una encuesta y entrevista sobre la COMUNICACIÓN ENTRE COMISIONES DEL DIRECTORIO de la "Fundación Sociedad Femenina de la Cultura".

El objetivo de estos es recopilar información que permita proponer un plan de comunicación efectivo para la organización. Los resultados de este estudio serán utilizados únicamente con fines académicos y de mejora de la fundación. Los documentos manejan preguntas relacionadas con la comunicación, los flujos de información, cultura organizacional y la participación de la comisión dentro de la fundación. El tiempo estimado para completarla es de unos 20 minutos.

¿Acepta usted llenar esta encuesta y entrevista?

- Sí, acepto participar.
- No, prefiero no participar.

Al aceptar participar en esta encuesta, usted confirma que ha sido informado sobre el propósito del estudio, los procedimientos a seguir y los términos de confidencialidad. Asimismo, acepta que la información proporcionada podrá ser utilizada para fines académicos y de mejora de la Fundación Sociedad Femenina de la Cultura.

Agradezco de antemano su colaboración y participación en este importante proyecto.

Atentamente,

Estudiante de Psicología

Firma y Nombres del colaborador



## CONSENTIMIENTO INFORMADO



### PROYECTO: COMUNICACIÓN ENTRE COMISIONES DEL DIRECTORIO

Yo, FABIANA PLAZA REYES, estudiante de la carrera de PSICOLOGÍA de la Universidad Politécnica Salesiana, me dirijo a ustedes con el fin de solicitar su participación voluntaria en una encuesta y entrevista sobre la COMUNICACIÓN ENTRE COMISIONES DEL DIRECTORIO de la "Fundación Sociedad Femenina de la Cultura".

El objetivo de estos es recopilar información que permita proponer un plan de comunicación efectivo para la organización. Los resultados de este estudio serán utilizados únicamente con fines académicos y de mejora de la fundación. Los documentos manejan preguntas relacionadas con la comunicación, los flujos de información, cultura organizacional y la participación de la comisión dentro de la fundación. El tiempo estimado para completarla es de unos 20 minutos.

¿Acepta usted llenar esta encuesta y entrevista?

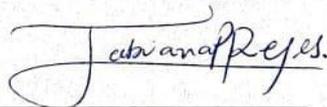
- Sí, acepto participar.
- No, prefiero no participar.

Al aceptar participar en esta encuesta, usted confirma que ha sido informado sobre el propósito del estudio, los procedimientos a seguir y los términos de confidencialidad. Asimismo, acepta que la información proporcionada podrá ser utilizada para fines académicos y de mejora de la Fundación Sociedad Femenina de la Cultura.

Agradezco de antemano su colaboración y participación en este importante proyecto.

Atentamente,

Estudiante de Psicología



Firma y Nombres del colaborador



## CONSENTIMIENTO INFORMADO



### PROYECTO: COMUNICACIÓN ENTRE COMISIONES DEL DIRECTORIO

Yo, FABIANA PLAZA REYES, estudiante de la carrera de PSICOLOGÍA de la Universidad Politécnica Salesiana, me dirijo a ustedes con el fin de solicitar su participación voluntaria en una encuesta y entrevista sobre la COMUNICACIÓN ENTRE COMISIONES DEL DIRECTORIO de la "Fundación Sociedad Femenina de la Cultura".

El objetivo de estos es recopilar información que permita proponer un plan de comunicación efectivo para la organización. Los resultados de este estudio serán utilizados únicamente con fines académicos y de mejora de la fundación. Los documentos manejan preguntas relacionadas con la comunicación, los flujos de información, cultura organizacional y la participación de la comisión dentro de la fundación. El tiempo estimado para completarla es de unos 20 minutos.

¿Acepta usted llenar esta encuesta y entrevista?

- Sí, acepto participar.  
 No, prefiero no participar.

Al aceptar participar en esta encuesta, usted confirma que ha sido informado sobre el propósito del estudio, los procedimientos a seguir y los términos de confidencialidad. Asimismo, acepta que la información proporcionada podrá ser utilizada para fines académicos y de mejora de la Fundación Sociedad Femenina de la Cultura.

Agradezco de antemano su colaboración y participación en este importante proyecto.

Atentamente,

Estudiante de Psicología

Fabiana Reyes

Firma y Nombres del colaborador

Lourdes Luque

**CONSENTIMIENTO INFORMADO**



**PROYECTO: COMUNICACIÓN ENTRE COMISIONES DEL DIRECTORIO**

Yo, **FABIANA PLAZA REYES**, estudiante de la carrera de **PSICOLOGÍA** de la **Universidad Politécnica Salesiana**, me dirijo a ustedes con el fin de solicitar su participación voluntaria en una encuesta y entrevista sobre la **COMUNICACIÓN ENTRE COMISIONES DEL DIRECTORIO** de la **"Fundación Sociedad Femenina de la Cultura"**.

El objetivo de estos es recopilar información que permita proponer un plan de comunicación efectivo para la organización. Los resultados de este estudio serán utilizados únicamente con fines académicos y de mejora de la fundación. Los documentos manejan preguntas relacionadas con la comunicación, los flujos de información, cultura organizacional y la participación de la comisión dentro de la fundación. El tiempo estimado para completarla es de unos 20 minutos.

¿Acepta usted llenar esta encuesta y entrevista?

- Sí, acepto participar. ✓
- No, prefiero no participar.

Al aceptar participar en esta encuesta, usted confirma que ha sido informado sobre el propósito del estudio, los procedimientos a seguir y los términos de confidencialidad. Asimismo, acepta que la información proporcionada podrá ser utilizada para fines académicos y de mejora de la **Fundación Sociedad Femenina de la Cultura**.

Agradezco de antemano su colaboración y participación en este importante proyecto.

Atentamente,

Estudiante de Psicología \_\_\_\_\_

Firma y Nombres del colaborador \_\_\_\_\_

## CONSENTIMIENTO INFORMADO



### PROYECTO: COMUNICACIÓN ENTRE COMISIONES DEL DIRECTORIO

Yo, FABIANA PLAZA REYES, estudiante de la carrera de PSICOLOGÍA de la Universidad Politécnica Salesiana, me dirijo a ustedes con el fin de solicitar su participación voluntaria en una encuesta y entrevista sobre la COMUNICACIÓN ENTRE COMISIONES DEL DIRECTORIO de la "Fundación Sociedad Femenina de la Cultura".

El objetivo de estos es recopilar información que permita proponer un plan de comunicación efectivo para la organización. Los resultados de este estudio serán utilizados únicamente con fines académicos y de mejora de la fundación. Los documentos manejan preguntas relacionadas con la comunicación, los flujos de información, cultura organizacional y la participación de la comisión dentro de la fundación. El tiempo estimado para completarla es de unos 20 minutos.

¿Acepta usted llenar esta encuesta y entrevista?

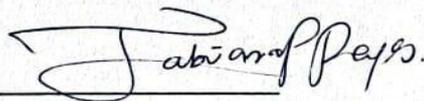
- Sí, acepto participar.
- No, prefiero no participar.

Al aceptar participar en esta encuesta, usted confirma que ha sido informado sobre el propósito del estudio, los procedimientos a seguir y los términos de confidencialidad. Asimismo, acepta que la información proporcionada podrá ser utilizada para fines académicos y de mejora de la Fundación Sociedad Femenina de la Cultura.

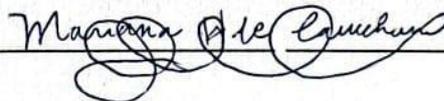
Agradezco de antemano su colaboración y participación en este importante proyecto.

Atentamente,

Estudiante de Psicología



Firma y Nombres del colaborador



Anexo C. Respuestas del cuestionario de comunicación interna de DiNardo

**CUESTIONARIO DE COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL INTERNA**

**Objetivo:** los fines de este cuestionario es recopilar información para un trabajo de investigación en la Universidad Politécnica Salesiana (UPS), con base a la comunicación organizacional interna que surge en su área de trabajo de acuerdo a su percepción y experiencia en el trabajo. Esta diseñado con preguntas cerradas en escala valorativa para salvaguardar la confidencialidad de la información que usted proporcione.

**Instrucciones:** lea detenidamente cada pregunta y responda con sinceridad marcando con una (X) en el casillero correspondiente a su percepción, de acuerdo a la siguiente escala valorativa:

Totalmente de acuerdo	Parcialmente de acuerdo	Parcialmente en desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
4	3	2	1

**Información general:**

Nombre: *María Victoria de Manjí*

Sexo:

Área o departamento al cual usted pertenece:

*Comisión Literaria*

Masculino	<input type="checkbox"/>
Femenino	<input checked="" type="checkbox"/>

Área o departamento	Marque (X)
Administrativo	<input type="checkbox"/>
Planificación	<input checked="" type="checkbox"/>
Talento humano	<input type="checkbox"/>
Sistemas	<input type="checkbox"/>
Financiero	<input type="checkbox"/>
Atención al cliente	<input type="checkbox"/>
Comunicación social	<input type="checkbox"/>
Unidad de compras públicas	<input type="checkbox"/>

Nº	PREGUNTAS	Totalmente de acuerdo (4)	Parcialmente de acuerdo (3)	Parcialmente en desacuerdo (2)	Totalmente en desacuerdo (1)
1	Mi superior inmediato, me proporciona toda la información que necesito para realizar mi trabajo.		<input checked="" type="checkbox"/>		
2	La comunicación en la Organización generalmente fluye de abajo hacia arriba, es decir, de los niveles base a los supervisores.		<input checked="" type="checkbox"/>		
3	Intercambio información con mis compañeros para coordinar tareas entre diferentes unidades de la Organización.		<input checked="" type="checkbox"/>		
4	Transmito a mi superior inmediato toda la información que recibo.	<input checked="" type="checkbox"/>			

5	Obtengo información directa y clara acerca de mi desempeño, a través de mi superior inmediato.	X			
6	La información relacionada con el proyecto de empresa (misión, visión, valores) me llega a través de mi superior inmediato.		X		
7	La información relacionada con Resultados Financieros de la Organización, me llega a través de mi superior inmediato.	X			
8	Me siento satisfecho con la comunicación que existe entre mi superior inmediato y mi persona.		X		
9	Existe libertad y confianza para aclarar malentendidos y resolver conflictos entre los miembros del grupo de trabajo.		X		
10	Mi superior inmediato me da más información de la que puedo usar.		X		
11	Cuando mi superior inmediato me da una orden de cualquier tipo, se asegura de que yo la haya entendido.		X		
12	La información relacionada con nuevos negocios, y servicios de la Organización, me llega a través de mi superior inmediato.	X			
13	Me siento en confianza para plantear a mi superior inmediato sugerencias para mejorar procesos o procedimientos de trabajo.	X			
14	Existe un clima de apoyo y entendimiento entre los miembros de mi grupo de trabajo.	X			
15	Cuando recibo demasiada información de mi superior inmediato y no sé cómo usarla, selecciono una parte de ella y el resto la desecho.		X		
16	Mi superior inmediato verifica el cumplimiento de sus órdenes		X		
17	La información relacionada con campañas comerciales de la Organización, me llega a través de mi superior inmediato	X			
18	Tengo inconvenientes para comentar los problemas de mi puesto de trabajo con mi superior inmediato.	X			

19	Quando recibo demasiada información de mi superior inmediato y no sé cómo usarla, la delego en otros.	X			
20	La información que proviene de mi superior inmediato es creíble y confiable.	X			
21	Obtengo información sobre mi proyección profesional en la organización, a través de mi superior inmediato.		X		
22	La información relacionada con instrucciones operativas de la organización, me llega a través de mi superior inmediato.		X		
23	Mi superior inmediato conoce y comprende los problemas que yo enfrento en la realización de mis tareas.		X		
24	Me salto los canales formales de la Organización cuando requiero información dentro o fuera de mi área de trabajo.		X		
25	La distancia y la distribución física entre mi superior inmediato y yo, obstaculiza la comunicación.	X			
26	En la Organización, cuando alguna información resulta amenazante o crítica, las personas actúan defensivamente.		X		
27	Las instrucciones de cómo realizar una tarea me llegan a través de mi superior inmediato.		X		
28	Tengo libertad y confianza al discutir, con mi superior inmediato, asuntos importantes relacionados al trabajo.	X			
29	En la Organización, la información que proviene de los niveles superiores parece ser interpretada de distintas maneras.		X		
30	La explicación de cuál es la mejor metodología para realizar una tarea me llega a través de mis compañeros de área o unidad.		X		
31	En la Organización, las instrucciones provenientes de los compañeros de la misma área o unidad, parece ser interpretada de distintas maneras.		X		
32	La descripción del trabajo que el equipo debe llevar a cabo, se me informa a través de mi superior inmediato.		X		
33	Me entero de los problemas que necesitan atención por mi superior Inmediato.		X		
34	En general, mi supervisor inmediato y yo comprendemos las cosas de la misma manera.		X		

### CUESTIONARIO DE COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL INTERNA

**Objetivo:** los fines de este cuestionario es recopilar información para un trabajo de investigación en la Universidad Politécnica Salesiana (UPS), con base a la comunicación organizacional interna que surge en su área de trabajo de acuerdo a su percepción y experiencia en el trabajo. Esta diseñado con preguntas cerradas en escala valorativa para salvaguardar la confidencialidad de la información que usted proporcione.

**Instrucciones:** lea detenidamente cada pregunta y responda con sinceridad marcando con una (X) en el casillero correspondiente a su percepción, de acuerdo a la siguiente escala valorativa:

Totalmente de acuerdo	Parcialmente de acuerdo	Parcialmente en desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
4	3	2	1

**Información general:**

Nombre: *Malena Bonilla*

Sexo:

Área o departamento al cual usted pertenece:

*Comisión Literaria*

Masculino	<input type="checkbox"/>
Femenino	<input checked="" type="checkbox"/>

Área o departamento	Marque (X)
Administrativo	
Planificación	X
Talento humano	
Sistemas	
Financiero	
Atención al cliente	
Comunicación social	
Unidad de compras públicas	

Nº	PREGUNTAS	Totalmente de acuerdo (4)	Parcialmente de acuerdo (3)	Parcialmente en desacuerdo (2)	Totalmente en desacuerdo (1)
1	Mi superior inmediato, me proporciona toda la información que necesito para realizar mi trabajo.		X		
2	La comunicación en la Organización generalmente fluye de abajo hacia arriba, es decir, de los niveles base a los supervisores.			X	
3	Intercambio información con mis compañeros para coordinar tareas entre diferentes unidades de la Organización.				X
4	Transmito a mi superior inmediato toda la información que recibo.	X			

5	Obtengo información directa y clara acerca de mi desempeño, a través de mi superior inmediato.	X			
6	La información relacionada con el proyecto de empresa (misión, visión, valores) me llega a través de mi superior inmediato.	X			
7	La información relacionada con Resultados Financieros de la Organización, me llega a través de mi superior inmediato.	X			
8	Me siento satisfecho con la comunicación que existe entre mi superior inmediato y mi persona.	X			
9	Existe libertad y confianza para aclarar malentendidos y resolver conflictos entre los miembros del grupo de trabajo.	X			
10	Mi superior inmediato me da más información de la que puedo usar.		X		
11	Cuando mi superior inmediato me da una orden de cualquier tipo, se asegura de que yo la haya entendido.	X			
12	La información relacionada con nuevos negocios, y servicios de la Organización, me llega a través de mi superior inmediato.	X			
13	Me siento en confianza para plantear a mi superior inmediato sugerencias para mejorar procesos o procedimientos de trabajo.	X			
14	Existe un clima de apoyo y entendimiento entre los miembros de mi grupo de trabajo.		X		
15	Cuando recibo demasiada información de mi superior inmediato y no sé cómo usarla, selecciono una parte de ella y el resto la desecho.			X	
16	Mi superior inmediato verifica el cumplimiento de sus órdenes		X		
17	La información relacionada con campañas comerciales de la Organización, me llega a través de mi superior inmediato	X			
18	Tengo inconvenientes para comentar los problemas de mi puesto de trabajo con mi superior inmediato.				X

19	Cuando recibo demasiada información de mi superior inmediato y no sé cómo usarla, la delego en otros.	X			
20	La información que proviene de mi superior inmediato es creíble y confiable.	X			
21	Obtengo información sobre mi proyección profesional en la organización, a través de mi superior inmediato.		X		
22	La información relacionada con instrucciones operativas de la organización, me llega a través de mi superior inmediato.		X		
23	Mi superior inmediato conoce y comprende los problemas que yo enfrento en la realización de mis tareas.		X		
24	Me salto los canales formales de la Organización cuando requiero información dentro o fuera de mi área de trabajo.		X		
25	La distancia y la distribución física entre mi superior inmediato y yo, obstaculiza la comunicación.	X			
26	En la Organización, cuando alguna información resulta amenazante o crítica, las personas actúan defensivamente		X		
27	Las instrucciones de cómo realizar una tarea me llegan a través de mi superior inmediato.		X		
28	Tengo libertad y confianza al discutir, con mi superior inmediato, asuntos importantes relacionados al trabajo	X			
29	En la Organización, la información que proviene de los niveles superiores parece ser interpretada de distintas maneras.		X		
30	La explicación de cuál es la mejor metodología para realizar una tarea me llega a través de mis compañeros de área o unidad.		X		
31	En la Organización, las instrucciones provenientes de los compañeros de la misma área o unidad, parece ser interpretada de distintas maneras.		X		
32	La descripción del trabajo que el equipo debe llevar a cabo, se me informa a través de mi superior inmediato.		X		
33	Me entero de los problemas que necesitan atención por mi superior Inmediato		X		
34	En general, mi supervisor inmediato y yo comprendemos las cosas de la misma manera.		X		

### CUESTIONARIO DE COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL INTERNA

**Objetivo:** los fines de este cuestionario es recopilar información para un trabajo de investigación en la Universidad Politécnica Salesiana (UPS), con base a la comunicación organizacional interna que surge en su área de trabajo de acuerdo a su percepción y experiencia en el trabajo. Esta diseñado con preguntas cerradas en escala valorativa para salvaguardar la confidencialidad de la información que usted proporcione.

**Instrucciones:** lea detenidamente cada pregunta y responda con sinceridad marcando con una (X) en el casillero correspondiente a su percepción, de acuerdo a la siguiente escala valorativa:

Totalmente de acuerdo	Parcialmente de acuerdo	Parcialmente en desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
4	3	2	1

**Información general:**

Nombre: ALESSANDRA FERNANDEZ

Sexo:

Área o departamento al cual usted pertenece:

Comunicación Artística

Masculino	<input type="checkbox"/>
Femenino	<input checked="" type="checkbox"/>

Área o departamento	Marque (X)
Administrativo	
Planificación	X
Talento humano	
Sistemas	
Financiero	
Atención al cliente	
Comunicación social	
Unidad de compras públicas	

Nº	PREGUNTAS	Totalmente de acuerdo (4)	Parcialmente de acuerdo (3)	Parcialmente en desacuerdo (2)	Totalmente en desacuerdo (1)
1	Mi superior inmediato, me proporciona toda la información que necesito para realizar mi trabajo.		X		
2	La comunicación en la Organización generalmente fluye de abajo hacia arriba, es decir, de los niveles base a los supervisores.		X		
3	Intercambio información con mis compañeros para coordinar tareas entre diferentes unidades de la Organización.		X		
4	Transmito a mi superior inmediato toda la información que recibo.		X		

5	Obtengo información directa y clara acerca de mi desempeño, a través de mi superior inmediato.			X	
6	La información relacionada con el proyecto de empresa (misión, visión, valores) me llega a través de mi superior inmediato.	X			
7	La información relacionada con Resultados Financieros de la Organización, me llega a través de mi superior inmediato.	X			
8	Me siento satisfecho con la comunicación que existe entre mi superior inmediato y mi persona.		X		
9	Existe libertad y confianza para aclarar malentendidos y resolver conflictos entre los miembros del grupo de trabajo.		X		
10	Mi superior inmediato me da más información de la que puedo usar.			X	
11	Cuando mi superior inmediato me da un orden de cualquier tipo, se asegura de que yo la haya entendido.		X		
12	La información relacionada con nuevos negocios, y servicios de la Organización, me llega a través de mi superior inmediato.		X		
13	Me siento en confianza para plantear a mi superior inmediato sugerencias para mejorar procesos o procedimientos de trabajo.		X		
14	Existe un clima de apoyo y entendimiento entre los miembros de mi grupo de trabajo.		X		
15	Cuando recibo demasiada información de mi superior inmediato y no sé cómo usarla, selecciono una parte de ella y el resto la desecho.			X	
16	Mi superior inmediato verifica el cumplimiento de sus órdenes		X		
17	La información relacionada con campañas comerciales de la Organización, me llega a través de mi superior inmediato		X		
18	Tengo inconvenientes para comentar los problemas de mi puesto de trabajo con mi superior inmediato.		X		

19	Quando recibo demasiada información de mi superior inmediato y no sé cómo usarla, la delego en otros.		X		
20	La información que proviene de mi superior inmediato es creíble y confiable.	X			
21	Obtengo información sobre mi proyección profesional en la organización, a través de mi superior inmediato.		X		
22	La información relacionada con instrucciones operativas de la organización, me llega a través de mi superior inmediato.	X			
23	Mi superior inmediato conoce y comprende los problemas que yo enfrento en la realización de mis tareas.			X	
24	Me salto los canales formales de la Organización cuando requiero información dentro o fuera de mi área de trabajo.			X	
25	La distancia y la distribución física entre mi superior inmediato y yo, obstaculiza la comunicación.		X		
26	En la Organización, cuando alguna información resulta amenazante o crítica, las personas actúan defensivamente.		X		
27	Las instrucciones de cómo realizar una tarea me llegan a través de mi superior inmediato.		X		
28	Tengo libertad y confianza al discutir, con mi superior inmediato, asuntos importantes relacionados al trabajo.		X		
29	En la Organización, la información que proviene de los niveles superiores parece ser interpretada de distintas maneras.		X		
30	La explicación de cuál es la mejor metodología para realizar una tarea me llega a través de mis compañeros de área o unidad.		X		
31	En la Organización, las instrucciones provenientes de los compañeros de la misma área o unidad, parece ser interpretada de distintas maneras.		X		
32	La descripción del trabajo que el equipo debe llevar a cabo, se me informa a través de mi superior inmediato.		X		
33	Me entero de los problemas que necesitan atención por mi superior inmediato.		X		
34	En general, mi supervisor inmediato y yo comprendemos las cosas de la misma manera.		X		

### CUESTIONARIO DE COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL INTERNA

**Objetivo:** los fines de este cuestionario es recopilar información para un trabajo de investigación en la Universidad Politécnica Salesiana (UPS), con base a la comunicación organizacional interna que surge en su área de trabajo de acuerdo a su percepción y experiencia en el trabajo. Esta diseñado con preguntas cerradas en escala valorativa para salvaguardar la confidencialidad de la información que usted proporcione.

**Instrucciones:** lea detenidamente cada pregunta y responda con sinceridad marcando con una (X) en el casillero correspondiente a su percepción, de acuerdo a la siguiente escala valorativa:

Totalmente de acuerdo	Parcialmente de acuerdo	Parcialmente en desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
4	3	2	1

**Información general:**

Nombre: *Maria Cecilia Caroflis*

Sexo:

Área o departamento al cual usted pertenece:

*Comisión Literaria*

Masculino	<input type="checkbox"/>
Femenino	<input checked="" type="checkbox"/>

Área o departamento	Marque (X)
Administrativo	
Planificación	X
Talento humano	
Sistemas	
Financiero	
Atención al cliente	
Comunicación social	
Unidad de compras públicas	

Nº	PREGUNTAS	Totalmente de acuerdo (4)	Parcialmente de acuerdo (3)	Parcialmente en desacuerdo (2)	Totalmente en desacuerdo (1)
1	Mi superior inmediato, me proporciona toda la información que necesito para realizar mi trabajo.	X			
2	La comunicación en la Organización generalmente fluye de abajo hacia arriba, es decir, de los niveles base a los supervisores.	X			
3	Intercambio información con mis compañeros para coordinar tareas entre diferentes unidades de la Organización.	X			
4	Transmito a mi superior inmediato toda la información que recibo.	X			

5	Obtengo información directa y clara acerca de mi desempeño, a través de mi superior inmediato.	X			
6	La información relacionada con el proyecto de empresa (misión, visión, valores) me llega a través de mi superior inmediato.	X			
7	La información relacionada con Resultados Financieros de la Organización, me llega a través de mi superior inmediato.	X			
8	Me siento satisfecho con la comunicación que existe entre mi superior inmediato y mi persona.	X			
9	Existe libertad y confianza para aclarar malentendidos y resolver conflictos entre los miembros del grupo de trabajo.	X			
10	Mi superior inmediato me da más información de la que puedo usar.		X		
11	Cuando mi superior inmediato me da una orden de cualquier tipo, se asegura de que yo la haya entendido.	X			
12	La información relacionada con nuevos negocios, y servicios de la Organización, me llega a través de mi superior inmediato.	X			
13	Me siento en confianza para plantear a mi superior inmediato sugerencias para mejorar procesos o procedimientos de trabajo.	X			
14	Existe un clima de apoyo y entendimiento entre los miembros de mi grupo de trabajo.	X			
15	Cuando recibo demasiada información de mi superior inmediato y no sé cómo usarla, selecciono una parte de ella y el resto la desecho.		X		
16	Mi superior inmediato verifica el cumplimiento de sus órdenes	X			
17	La información relacionada con campañas comerciales de la Organización, me llega a través de mi superior inmediato	X			
18	Tengo inconvenientes para comentar los problemas de mi puesto de trabajo con mi superior inmediato.				X

19	Quando recibo demasiada información de mi superior inmediato y no sé cómo usarla, la delego en otros.			X	
20	La información que proviene de mi superior inmediato es creíble y confiable.	X			
21	Obtengo información sobre mi proyección profesional en la organización, a través de mi superior inmediato.	X			
22	La información relacionada con instrucciones operativas de la organización, me llega a través de mi superior inmediato.	X			
23	Mi superior inmediato conoce y comprende los problemas que yo enfrento en la realización de mis tareas.	X			
24	Me salto los canales formales de la Organización cuando requiero información dentro o fuera de mi área de trabajo.		X		
25	La distancia y la distribución física entre mi superior inmediato y yo, obstaculiza la comunicación.				X
26	En la Organización, cuando alguna información resulta amenazante o crítica, las personas actúan defensivamente			X	
27	Las instrucciones de cómo realizar una tarea me llegan a través de mi superior inmediato.	X			
28	Tengo libertad y confianza al discutir, con mi superior inmediato, asuntos importantes relacionados al trabajo	X			
29	En la Organización, la información que proviene de los niveles superiores parece ser interpretada de distintas maneras.			X	
30	La explicación de cuál es la mejor metodología para realizar una tarea me llega a través de mis compañeros de área o unidad.		X		
31	En la Organización, las instrucciones provenientes de los compañeros de la misma área o unidad, parece ser interpretada de distintas maneras.			X	
32	La descripción del trabajo que el equipo debe llevar a cabo, se me informa a través de mi superior inmediato.	X			
33	Me entero de los problemas que necesitan atención por mi superior Inmediato	X			
34	En general, mi supervisor inmediato y yo comprendemos las cosas de la misma manera.	X			

### CUESTIONARIO DE COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL INTERNA

**Objetivo:** los fines de este cuestionario es recopilar información para un trabajo de investigación en la Universidad Politécnica Salesiana (UPS), con base a la comunicación organizacional interna que surge en su área de trabajo de acuerdo a su percepción y experiencia en el trabajo. Esta diseñado con preguntas cerradas en escala valorativa para salvaguardar la confidencialidad de la información que usted proporcione.

**Instrucciones:** lea detenidamente cada pregunta y responda con sinceridad marcando con una (X) en el casillero correspondiente a su percepción, de acuerdo a la siguiente escala valorativa:

Totalmente de acuerdo	Parcialmente de acuerdo	Parcialmente en desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
4	3	2	1

**Información general:**

Nombre: *Eulalia Silva Ramos*

Sexo:

Área o departamento al cual usted pertenece:

*Comisión Literaria*

Masculino	<input type="checkbox"/>
Femenino	<input checked="" type="checkbox"/>

Área o departamento	Marque (X)
Administrativo	
Planificación	X
Talento humano	
Sistemas	
Financiero	
Atención al cliente	
Comunicación social	
Unidad de compras públicas	

N°	PREGUNTAS	Totalmente de acuerdo (4)	Parcialmente de acuerdo (3)	Parcialmente en desacuerdo (2)	Totalmente en desacuerdo (1)
1	Mi superior inmediato, me proporciona toda la información que necesito para realizar mi trabajo.	X			
2	La comunicación en la Organización generalmente fluye de abajo hacia arriba, es decir, de los niveles base a los supervisores.	X			
3	Intercambio información con mis compañeros para coordinar tareas entre diferentes unidades de la Organización.	X			
4	Transmito a mi superior inmediato toda la información que recibo.	X			

5	Obtengo información directa y clara acerca de mi desempeño, a través de mi superior inmediato.	X			
6	La información relacionada con el proyecto de empresa (misión, visión, valores) me llega a través de mi superior inmediato.	X			
7	La información relacionada con Resultados Financieros de la Organización, me llega a través de mi superior inmediato.	X			
8	Me siento satisfecho con la comunicación que existe entre mi superior inmediato y mi persona.	X			
9	Existe libertad y confianza para aclarar malentendidos y resolver conflictos entre los miembros del grupo de trabajo.	X			
10	Mi superior inmediato me da más información de la que puedo usar.	X			
11	Cuando mi superior inmediato me da una orden de cualquier tipo, se asegura de que yo la haya entendido.	X			
12	La información relacionada con nuevos negocios, y servicios de la Organización, me llega a través de mi superior inmediato.	X			
13	Me siento en confianza para plantear a mi superior inmediato sugerencias para mejorar procesos o procedimientos de trabajo.	X			
14	Existe un clima de apoyo y entendimiento entre los miembros de mi grupo de trabajo.	X			
15	Cuando recibo demasiada información de mi superior inmediato y no sé cómo usarla, selecciono una parte de ella y el resto la desecho.	X			
16	Mi superior inmediato verifica el cumplimiento de sus órdenes	X			
17	La información relacionada con campañas comerciales de la Organización, me llega a través de mi superior inmediato	X			
18	Tengo inconvenientes para comentar los problemas de mi puesto de trabajo con mi superior inmediato.				X

19	Cuando recibo demasiada información de mi superior inmediato y no sé cómo usarla, la delego en otros.		X		
20	La información que proviene de mi superior inmediato es creíble y confiable.	X			
21	Obtengo información sobre mi proyección profesional en la organización, a través de mi superior inmediato.	X			
22	La información relacionada con instrucciones operativas de la organización, me llega a través de mi superior inmediato.	X			
23	Mi superior inmediato conoce y comprende los problemas que yo enfrento en la realización de mis tareas.		X		
24	Me salto los canales formales de la Organización cuando requiero información dentro o fuera de mi área de trabajo.				X
25	La distancia y la distribución física entre mi superior inmediato y yo, obstaculiza la comunicación.		X		
26	En la Organización, cuando alguna información resulta amenazante o crítica, las personas actúan defensivamente.		X		
27	Las instrucciones de cómo realizar una tarea me llegan a través de mi superior inmediato.	X			
28	Tengo libertad y confianza al discutir, con mi superior inmediato, asuntos importantes relacionados al trabajo.	X			
29	En la Organización, la información que proviene de los niveles superiores parece ser interpretada de distintas maneras.				X
30	La explicación de cuál es la mejor metodología para realizar una tarea me llega a través de mis compañeros de área o unidad.		X		
31	En la Organización, las instrucciones provenientes de los compañeros de la misma área o unidad, parece ser interpretada de distintas maneras.		X		
32	La descripción del trabajo que el equipo debe llevar a cabo, se me informa a través de mi superior inmediato.	X			
33	Me entero de los problemas que necesitan atención por mi superior Inmediato.	X			
34	En general, mi supervisor inmediato y yo comprendemos las cosas de la misma manera.	X			

### CUESTIONARIO DE COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL INTERNA

**Objetivo:** los fines de este cuestionario es recopilar información para un trabajo de investigación en la Universidad Politécnica Salesiana (UPS), con base a la comunicación organizacional interna que surge en su área de trabajo de acuerdo a su percepción y experiencia en el trabajo. Esta diseñado con preguntas cerradas en escala valorativa para salvaguardar la confidencialidad de la información que usted proporcione.

**Instrucciones:** lea detenidamente cada pregunta y responda con sinceridad marcando con una (X) en el casillero correspondiente a su percepción, de acuerdo a la siguiente escala valorativa:

Totalmente de acuerdo	Parcialmente de acuerdo	Parcialmente en desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
4	3	2	1

**Información general:**

Nombre: *Cecilia Ramos*

Sexo:

Área o departamento al cual usted pertenece:

*Comisión Literaria*

Masculino	<input type="checkbox"/>
Femenino	<input checked="" type="checkbox"/>

Área o departamento	Marque (X)
Administrativo	<input type="checkbox"/>
Planificación	<input checked="" type="checkbox"/>
Talento humano	<input type="checkbox"/>
Sistemas	<input type="checkbox"/>
Financiero	<input type="checkbox"/>
Atención al cliente	<input type="checkbox"/>
Comunicación social	<input type="checkbox"/>
Unidad de compras públicas	<input type="checkbox"/>

Nº	PREGUNTAS	Totalmente de acuerdo (4)	Parcialmente de acuerdo (3)	Parcialmente en desacuerdo (2)	Totalmente en desacuerdo (1)
1	Mi superior inmediato, me proporciona toda la información que necesito para realizar mi trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	La comunicación en la Organización generalmente fluye de abajo hacia arriba, es decir, de los niveles base a los supervisores.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	Intercambio información con mis compañeros para coordinar tareas entre diferentes unidades de la Organización.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	Transmito a mi superior inmediato toda la información que recibo.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

5	Obtengo información directa y clara acerca de mi desempeño, a través de mi superior inmediato.	✓			
6	La información relacionada con el proyecto de empresa (misión, visión, valores) me llega a través de mi superior inmediato.	✓			
7	La información relacionada con Resultados Financieros de la Organización, me llega a través de mi superior inmediato.	✓			
8	Me siento satisfecho con la comunicación que existe entre mi superior inmediato y mi persona.	✓			
9	Existe libertad y confianza para aclarar malentendidos y resolver conflictos entre los miembros del grupo de trabajo.	✓			
10	Mi superior inmediato me da más información de la que puedo usar.				✓
11	Cuando mi superior inmediato me da una orden de cualquier tipo, se asegura de que yo la haya entendido.	✓			
12	La información relacionada con nuevos negocios, y servicios de la Organización, me llega a través de mi superior inmediato.	✓			
13	Me siento en confianza para plantear a mi superior inmediato sugerencias para mejorar procesos o procedimientos de trabajo.	✓			
14	Existe un clima de apoyo y entendimiento entre los miembros de mi grupo de trabajo.	✓			
15	Cuando recibo demasiada información de mi superior inmediato y no sé cómo usarla, selecciono una parte de ella y el resto la desecho.				✓
16	Mi superior inmediato verifica el cumplimiento de sus órdenes			✓	
17	La información relacionada con campañas comerciales de la Organización, me llega a través de mi superior inmediato		✓		
18	Tengo inconvenientes para comentar los problemas de mi puesto de trabajo con mi superior inmediato.				✓

19	Cuando recibo demasiada información de mi superior inmediato y no sé cómo usarla, la delego en otros.				✓
20	La información que proviene de mi superior inmediato es creíble y confiable.	✓			
21	Obtengo información sobre mi proyección profesional en la organización, a través de mi superior inmediato.	✓			
22	La información relacionada con instrucciones operativas de la organización, me llega a través de mi superior inmediato.	✓			
23	Mi superior inmediato conoce y comprende los problemas que yo enfrento en la realización de mis tareas.	✓			
24	Me salto los canales formales de la Organización cuando requiero información dentro o fuera de mi área de trabajo.				✓
25	La distancia y la distribución física entre mi superior inmediato y yo, obstaculiza la comunicación.				✓
26	En la Organización, cuando alguna información resulta amenazante o crítica, las personas actúan defensivamente		✓		
27	Las instrucciones de cómo realizar una tarea me llegan a través de mi superior inmediato.	✓			
28	Tengo libertad y confianza al discutir, con mi superior inmediato, asuntos importantes relacionados al trabajo	✓			
29	En la Organización, la información que proviene de los niveles superiores parece ser interpretada de distintas maneras.				✓
30	La explicación de cuál es la mejor metodología para realizar una tarea me llega a través de mis compañeros de área o unidad.				✓
31	En la Organización, las instrucciones provenientes de los compañeros de la misma área o unidad, parece ser interpretada de distintas maneras.				✓
32	La descripción del trabajo que el equipo debe llevar a cabo, se me informa a través de mi superior inmediato.	✓			
33	Me entero de los problemas que necesitan atención por mi superior Inmediato	✓			
34	En general, mi supervisor inmediato y yo comprendemos las cosas de la misma manera.	✓			

Total = 103

### CUESTIONARIO DE COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL INTERNA

**Objetivo:** los fines de este cuestionario es recopilar información para un trabajo de investigación en la Universidad Politécnica Salesiana (UPS), con base a la comunicación organizacional interna que surge en su área de trabajo de acuerdo a su percepción y experiencia en el trabajo. Esta diseñado con preguntas cerradas en escala valorativa para salvaguardar la confidencialidad de la información que usted proporcione.

**Instrucciones:** lea detenidamente cada pregunta y responda con sinceridad marcando con una (X) en el casillero correspondiente a su percepción, de acuerdo a la siguiente escala valorativa:

Totalmente de acuerdo	Parcialmente de acuerdo	Parcialmente en desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
4	3	2	1

**Información general:**

Nombre: Mariana H: Fong

Sexo:

Área o departamento al cual usted pertenece:

Comisión de proyectos.

Masculino	<input type="checkbox"/>
Femenino	<input checked="" type="checkbox"/>

Área o departamento	Marque (X)
Administrativo	
Planificación	X
Talento humano	
Sistemas	
Financiero	
Atención al cliente	
Comunicación social	
Unidad de compras públicas	

N°	PREGUNTAS	Totalmente de acuerdo (4)	Parcialmente de acuerdo (3)	Parcialmente en desacuerdo (2)	Totalmente en desacuerdo (1)
1	Mi superior inmediato, me proporciona toda la información que necesito para realizar mi trabajo.	X			
2	La comunicación en la Organización generalmente fluye de abajo hacia arriba, es decir, de los niveles base a los supervisores.	X			
3	Intercambio información con mis compañeros para coordinar tareas entre diferentes unidades de la Organización.	X			
4	Transmito a mi superior inmediato toda la información que recibo.	X			

5	Obtengo información directa y clara acerca de mi desempeño, a través de mi superior inmediato.	X			
6	La información relacionada con el proyecto de empresa (misión, visión, valores) me llega a través de mi superior inmediato.		X		
7	La información relacionada con Resultados Financieros de la Organización, me llega a través de mi superior inmediato.	X			
8	Me siento satisfecho con la comunicación que existe entre mi superior inmediato y mi persona.	X			
9	Existe libertad y confianza para aclarar malentendidos y resolver conflictos entre los miembros del grupo de trabajo.	X			
10	Mi superior inmediato me da más información de la que puedo usar.		X		
11	Cuando mi superior inmediato me da una orden de cualquier tipo, se asegura de que yo la haya entendido.	X			
12	La información relacionada con nuevos negocios, y servicios de la Organización, me llega a través de mi superior inmediato.		X		
13	Me siento en confianza para plantear a mi superior inmediato sugerencias para mejorar procesos o procedimientos de trabajo.	X			
14	Existe un clima de apoyo y entendimiento entre los miembros de mi grupo de trabajo.	X			
15	Cuando recibo demasiada información de mi superior inmediato y no sé cómo usarla, selecciono una parte de ella y el resto la desecho.	X			
16	Mi superior inmediato verifica el cumplimiento de sus órdenes		X		
17	La información relacionada con campañas comerciales de la Organización, me llega a través de mi superior inmediato		X		
18	Tengo inconvenientes para comentar los problemas de mi puesto de trabajo con mi superior inmediato.				X

19	Quando recibo demasiada información de mi superior inmediato y no sé cómo usarla, la delego en otros.					X
20	La información que proviene de mi superior inmediato es creíble y confiable.	X				
21	Obtengo información sobre mi proyección profesional en la organización, a través de mi superior inmediato.		X			
22	La información relacionada con instrucciones operativas de la organización, me llega a través de mi superior inmediato.	X				
23	Mi superior inmediato conoce y comprende los problemas que yo enfrento en la realización de mis tareas.	X				
24	Me salto los canales formales de la Organización cuando requiero información dentro o fuera de mi área de trabajo.					X
25	La distancia y la distribución física entre mi superior inmediato y yo, obstaculiza la comunicación.					X
26	En la Organización, cuando alguna información resulta amenazante o crítica, las personas actúan defensivamente		X			
27	Las instrucciones de cómo realizar una tarea me llegan a través de mi superior inmediato.	X				
28	Tengo libertad y confianza al discutir, con mi superior inmediato, asuntos importantes relacionados al trabajo		X			
29	En la Organización, la información que proviene de los niveles superiores parece ser interpretada de distintas maneras.		X			
30	La explicación de cuál es la mejor metodología para realizar una tarea me llega a través de mis compañeros de área o unidad.	X				
31	En la Organización, las instrucciones provenientes de los compañeros de la misma área o unidad, parece ser interpretada de distintas maneras.		X			
32	La descripción del trabajo que el equipo debe llevar a cabo, se me informa a través de mi superior inmediato.	X				
33	Me entero de los problemas que necesitan atención por mi superior Inmediato	X				
34	En general, mi supervisor inmediato y yo comprendemos las cosas de la misma manera.		X			

Total = 110

## CUESTIONARIO DE COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL INTERNA

**Objetivo:** los fines de este cuestionario es recopilar información para un trabajo de investigación en la Universidad Politécnica Salesiana (UPS), con base a la comunicación organizacional interna que surge en su área de trabajo de acuerdo a su percepción y experiencia en el trabajo. Esta diseñado con preguntas cerradas en escala valorativa para salvaguardar la confidencialidad de la información que usted proporcione.

**Instrucciones:** lea detenidamente cada pregunta y responda con sinceridad marcando con una (X) en el casillero correspondiente a su percepción, de acuerdo a la siguiente escala valorativa:

Totalmente de acuerdo	Parcialmente de acuerdo	Parcialmente en desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
4	3	2	1

**Información general:**

Nombre: *Marta Jose Jauriqui*

Sexo:

Área o departamento al cual usted pertenece:

*Comisión Literaria*

Masculino	<input type="checkbox"/>
Femenino	<input checked="" type="checkbox"/>

Área o departamento	Marque (X)
Administrativo	
Planificación	X
Talento humano	
Sistemas	
Financiero	
Atención al cliente	
Comunicación social	
Unidad de compras públicas	

Nº	PREGUNTAS	Totalmente de acuerdo (4)	Parcialmente de acuerdo (3)	Parcialmente en desacuerdo (2)	Totalmente en desacuerdo (1)
1	Mi superior inmediato, me proporciona toda la información que necesito para realizar mi trabajo.	X			
2	La comunicación en la Organización generalmente fluye de abajo hacia arriba, es decir, de los niveles base a los supervisores.		X		
3	Intercambio información con mis compañeros para coordinar tareas entre diferentes unidades de la Organización.		X		
4	Transmito a mi superior inmediato toda la información que recibo.	X			

5	Obtengo información directa y clara acerca de mi desempeño, a través de mi superior inmediato.	X			
6	La información relacionada con el proyecto de empresa (misión, visión, valores) me llega a través de mi superior inmediato.	X			
7	La información relacionada con Resultados Financieros de la Organización, me llega a través de mi superior inmediato.	X			
8	Me siento satisfecho con la comunicación que existe entre mi superior inmediato y mi persona.	X			
9	Existe libertad y confianza para aclarar malentendidos y resolver conflictos entre los miembros del grupo de trabajo.	X			
10	Mi superior inmediato me da más información de la que puedo usar.	X			
11	Cuando mi superior inmediato me da una orden de cualquier tipo, se asegura de que yo la haya entendido.	X			
12	La información relacionada con nuevos negocios, y servicios de la Organización, me llega a través de mi superior inmediato.	X			
13	Me siento en confianza para plantear a mi superior inmediato sugerencias para mejorar procesos o procedimientos de trabajo.	X			
14	Existe un clima de apoyo y entendimiento entre los miembros de mi grupo de trabajo.	X			
15	Cuando recibo demasiada información de mi superior inmediato y no sé cómo usarla, selecciono una parte de ella y el resto la desecho.		X		
16	Mi superior inmediato verifica el cumplimiento de sus órdenes	X			
17	La información relacionada con campañas comerciales de la Organización, me llega a través de mi superior inmediato	X			
18	Tengo inconvenientes para comentar los problemas de mi puesto de trabajo con mi superior inmediato.			X	

19	Quando recibo demasiada información de mi superior inmediato y no sé cómo usarla, la delego en otros			X	
20	La información que proviene de mi superior inmediato es creíble y confiable.	X			
21	Obtengo información sobre mi proyección profesional en la organización, a través de mi superior inmediato.	X			
22	La información relacionada con instrucciones operativas de la organización, me llega a través de mi superior inmediato.	X			
23	Mi superior inmediato conoce y comprende los problemas que yo enfrento en la realización de mis tareas.	X			
24	Me salto los canales formales de la Organización cuando requiero información dentro o fuera de mi área de trabajo.		X		
25	La distancia y la distribución física entre mi superior inmediato y yo, obstaculiza la comunicación.				X
26	En la Organización, cuando alguna información resulta amenazante o crítica, las personas actúan defensivamente				X
27	Las instrucciones de cómo realizar una tarea me llegan a través de mi superior inmediato.	X			
28	Tengo libertad y confianza al discutir, con mi superior inmediato, asuntos importantes relacionados al trabajo	X			
29	En la Organización, la información que proviene de los niveles superiores parece ser interpretada de distintas maneras.	X			
30	La explicación de cuál es la mejor metodología para realizar una tarea me llega a través de mis compañeros de área o unidad.	X			
31	En la Organización, las instrucciones provenientes de los compañeros de la misma área o unidad, parece ser interpretada de distintas maneras.	X			
32	La descripción del trabajo que el equipo debe llevar a cabo, se me informa a través de mi superior inmediato.	X			
33	Me entero de los problemas que necesitan atención por mi superior Inmediato		X		
34	En general, mi supervisor inmediato y yo comprendemos las cosas de la misma manera.	X			

### CUESTIONARIO DE COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL INTERNA

**Objetivo:** los fines de este cuestionario es recopilar información para un trabajo de investigación en la Universidad Politécnica Salesiana (UPS), con base a la comunicación organizacional interna que surge en su área de trabajo de acuerdo a su percepción y experiencia en el trabajo. Esta diseñado con preguntas cerradas en escala valorativa para salvaguardar la confidencialidad de la información que usted proporcione.

**Instrucciones:** lea detenidamente cada pregunta y responda con sinceridad marcando con una (X) en el casillero correspondiente a su percepción, de acuerdo a la siguiente escala valorativa:

Totalmente de acuerdo	Parcialmente de acuerdo	Parcialmente en desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
4	3	2	1

**Información general:**

Nombre: *S. De la Cruz*

Sexo:

Área o departamento al cual usted pertenece:

*Comisión Literaria*

Masculino	<input type="checkbox"/>
Femenino	<input checked="" type="checkbox"/>

Área o departamento	Marque (X)
Administrativo	<input type="checkbox"/>
Planificación	<input checked="" type="checkbox"/>
Talento humano	<input type="checkbox"/>
Sistemas	<input type="checkbox"/>
Financiero	<input type="checkbox"/>
Atención al cliente	<input type="checkbox"/>
Comunicación social	<input type="checkbox"/>
Unidad de compras públicas	<input type="checkbox"/>

N°	PREGUNTAS	Totalmente de acuerdo (4)	Parcialmente de acuerdo (3)	Parcialmente en desacuerdo (2)	Totalmente en desacuerdo (1)
1	Mi superior inmediato, me proporciona toda la información que necesito para realizar mi trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	La comunicación en la Organización generalmente fluye de abajo hacia arriba, es decir, de los niveles base a los supervisores.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	Intercambio información con mis compañeros para coordinar tareas entre diferentes unidades de la Organización.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	Transmito a mi superior inmediato toda la información que recibo.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

5	Obtengo información directa y clara acerca de mi desempeño, a través de mi superior inmediato.	X			
6	La información relacionada con el proyecto de empresa (misión, visión, valores) me llega a través de mi superior inmediato.	X			
7	La información relacionada con Resultados Financieros de la Organización, me llega a través de mi superior inmediato.	X			
8	Me siento satisfecho con la comunicación que existe entre mi superior inmediato y mi persona.	X			
9	Existe libertad y confianza para aclarar malentendidos y resolver conflictos entre los miembros del grupo de trabajo.	X			
10	Mi superior inmediato me da más información de la que puedo usar.	X			
11	Cuando mi superior inmediato me da una orden de cualquier tipo, se asegura de que yo la haya entendido.	X			
12	La información relacionada con nuevos negocios, y servicios de la Organización, me llega a través de mi superior inmediato.	X			
13	Me siento en confianza para plantear a mi superior inmediato sugerencias para mejorar procesos o procedimientos de trabajo.	X			
14	Existe un clima de apoyo y entendimiento entre los miembros de mi grupo de trabajo.	X			
15	Cuando recibo demasiada información de mi superior inmediato y no sé cómo usarla, selecciono una parte de ella y el resto la desecho.		X		
16	Mi superior inmediato verifica el cumplimiento de sus órdenes	X			
17	La información relacionada con campañas comerciales de la Organización, me llega a través de mi superior inmediato	X			
18	Tengo inconvenientes para comentar los problemas de mi puesto de trabajo con mi superior inmediato.	X			

19	Cuando recibo demasiada información de mi superior inmediato y no sé cómo usarla, la delego en otros.	X			
20	La información que proviene de mi superior inmediato es creíble y confiable.	X			
21	Obtengo información sobre mi proyección profesional en la organización, a través de mi superior inmediato.	X			
22	La información relacionada con instrucciones operativas de la organización, me llega a través de mi superior inmediato.	X			
23	Mi superior inmediato conoce y comprende los problemas que yo enfrento en la realización de mis tareas.	X			
24	Me salto los canales formales de la Organización cuando requiero información dentro o fuera de mi área de trabajo.				X
25	La distancia y la distribución física entre mi superior inmediato y yo, obstaculiza la comunicación.				X
26	En la Organización, cuando alguna información resulta amenazante o crítica, las personas actúan defensivamente	X			
27	Las instrucciones de cómo realizar una tarea me llegan a través de mi superior inmediato.	X			
28	Tengo libertad y confianza al discutir, con mi superior inmediato, asuntos importantes relacionados al trabajo	X			
29	En la Organización, la información que proviene de los niveles superiores parece ser interpretada de distintas maneras.		X		
30	La explicación de cuál es la mejor metodología para realizar una tarea me llega a través de mis compañeros de área o unidad.	X			
31	En la Organización, las instrucciones provenientes de los compañeros de la misma área o unidad, parece ser interpretada de distintas maneras.		X		
32	La descripción del trabajo que el equipo debe llevar a cabo, se me informa a través de mi superior inmediato.	X			
33	Me entero de los problemas que necesitan atención por mi superior Inmediato	X			
34	En general, mi supervisor inmediato y yo comprendemos las cosas de la misma manera.	X			

### CUESTIONARIO DE COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL INTERNA

**Objetivo:** los fines de este cuestionario es recopilar información para un trabajo de investigación en la Universidad Politécnica Salesiana (UPS), con base a la comunicación organizacional interna que surge en su área de trabajo de acuerdo a su percepción y experiencia en el trabajo. Esta diseñado con preguntas cerradas en escala valorativa para salvaguardar la confidencialidad de la información que usted proporcione.

**Instrucciones:** lea detenidamente cada pregunta y responda con sinceridad marcando con una (X) en el casillero correspondiente a su percepción, de acuerdo a la siguiente escala valorativa:

Totalmente de acuerdo	Parcialmente de acuerdo	Parcialmente en desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
4	3	2	1

**Información general:**

Nombre: Lourdes Luque

Sexo:

Área o departamento al cual usted pertenece:

Comisión de Proyectos

Masculino	<input type="checkbox"/>
Femenino	<input checked="" type="checkbox"/>

Área o departamento	Marque (X)
Administrativo	
Planificación	X
Talento humano	
Sistemas	
Financiero	
Atención al cliente	
Comunicación social	
Unidad de compras públicas	

N°	PREGUNTAS	Totalmente de acuerdo (4)	Parcialmente de acuerdo (3)	Parcialmente en desacuerdo (2)	Totalmente en desacuerdo (1)
1	Mi superior inmediato, me proporciona toda la información que necesito para realizar mi trabajo.	X			
2	La comunicación en la Organización generalmente fluye de abajo hacia arriba, es decir, de los niveles base a los supervisores.		X		
3	Intercambio información con mis compañeros para coordinar tareas entre diferentes unidades de la Organización.			X	
4	Transmito a mi superior inmediato toda la información que recibo.		X		

5	Obtengo información directa y clara acerca de mi desempeño, a través de mi superior inmediato.		X		
6	La información relacionada con el proyecto de empresa (misión, visión, valores) me llega a través de mi superior inmediato.	X			
7	La información relacionada con Resultados Financieros de la Organización, me llega a través de mi superior inmediato.		X		
8	Me siento satisfecho con la comunicación que existe entre mi superior inmediato y mi persona.	X			
9	Existe libertad y confianza para aclarar malentendidos y resolver conflictos entre los miembros del grupo de trabajo.	X			
10	Mi superior inmediato me da más información de la que puedo usar.	X			
11	Cuando mi superior inmediato me da una orden de cualquier tipo, se asegura de que yo la haya entendido.	X			
12	La información relacionada con nuevos negocios, y servicios de la Organización, me llega a través de mi superior inmediato.		X		
13	Me siento en confianza para plantear a mi superior inmediato sugerencias para mejorar procesos o procedimientos de trabajo.	X			
14	Existe un clima de apoyo y entendimiento entre los miembros de mi grupo de trabajo.	X			
15	Cuando recibo demasiada información de mi superior inmediato y no sé cómo usarla, selecciono una parte de ella y el resto la desecho.		X		
16	Mi superior inmediato verifica el cumplimiento de sus órdenes		X		
17	La información relacionada con campañas comerciales de la Organización, me llega a través de mi superior inmediato		X		
18	Tengo inconvenientes para comentar los problemas de mi puesto de trabajo con mi superior inmediato.				X

19	Cuando recibo demasiada información de mi superior inmediato y no sé cómo usarla, la delego en otros.		X		
20	La información que proviene de mi superior inmediato es creíble y confiable.	X			
21	Obtengo información sobre mi proyección profesional en la organización, a través de mi superior inmediato.	X			
22	La información relacionada con instrucciones operativas de la organización, me llega a través de mi superior inmediato.		X		
23	Mi superior inmediato conoce y comprende los problemas que yo enfrento en la realización de mis tareas.		X		
24	Me salto los canales formales de la Organización cuando requiero información dentro o fuera de mi área de trabajo.	X			
25	La distancia y la distribución física entre mi superior inmediato y yo, obstaculiza la comunicación.				X
26	En la Organización, cuando alguna información resulta amenazante o crítica, las personas actúan defensivamente		X		
27	Las instrucciones de cómo realizar una tarea me llegan a través de mi superior inmediato.		X		
28	Tengo libertad y confianza al discutir, con mi superior inmediato, asuntos importantes relacionados al trabajo	X			
29	En la Organización, la información que proviene de los niveles superiores parece ser interpretada de distintas maneras.		X		
30	La explicación de cuál es la mejor metodología para realizar una tarea me llega a través de mis compañeros de área o unidad.		X		
31	En la Organización, las instrucciones provenientes de los compañeros de la misma área o unidad, parece ser interpretada de distintas maneras.		X		
32	La descripción del trabajo que el equipo debe llevar a cabo, se me informa a través de mi superior inmediato.		X		
33	Me entero de los problemas que necesitan atención por mi superior Inmediato	X			
34	En general, mi supervisor inmediato y yo comprendemos las cosas de la misma manera.	X			

Total = 111

Anexo D. Cuadro de puntajes general

	<b>Puntaje Numérico</b>	<b>Calificación</b>
Resultados de Lourdes Luque	111	Puntaje Alto
Resultados de Cecilia Ramos	106	Puntaje Alto
Resultados de Mariana Hi Fong	116	Puntaje Alto
Resultados de Silvia Dessommes	128	Puntaje Alto
Resultados de Alessandra Fernandez	103	Puntaje Alto
Resultados de Maria Victoria de Mangia	115	Puntaje Alto
Resultados de Eulalia Silva	124	Puntaje Alto
Resultados de Malena Bonilla	108	Puntaje Alto
Resultados de Maria Jose Juaregui	123	Puntaje Alto
Resultados de María Cecilia Carofilis	119	Puntaje Alto
<b>Promedio del grupo</b>	115,3	Puntaje Alto

Anexo E. Cuadro de puntaje por dimensiones

CALIFICACIONES DE LOS SUJETOS POR DIMENSIONES												
Comunicación vertical descendente	Respuesta de Lourdes Luque	Respuesta de Cecilia Ramos	Respuesta de Mariana Hi Fong	Respuesta de Silvia Dessommes	Respuesta de Alessandra Fernandez	Respuesta de Maria Victoria de Mangia	Respuesta de Eulalia Silva	Respuesta de Malena Bonilla	Respuesta de Maria Jose Juaregui	Respuesta de Maria Cecilia Carofilis		
1	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4		
6	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4		
7	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
12	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4		
17	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4		
22	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4		
27	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4		
30	3	1	4	4	3	3	3	1	4	3		
32	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4		
33	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4		
Promedio de dimension por persona	3,30	3,60	3,70	4,00	3,30	3,30	3,90	3,60	3,90	3,90	3,53	Promedio total de la variable

Comunicacion vertical ascendente	Respuesta de Lourdes Luque	Respuesta de Cecilia Ramos	Respuesta de Mariana Hi Fong	Respuesta de Silvia Dessommes	Respuesta de Alessandra Fernandez	Respuesta de Maria Victoria de Mangia	Respuesta de Eulalia Silva	Respuesta de Malena Bonilla	Respuesta de Maria Jose Juaregui	Respuesta de Malena Bonilla		
2	3	2	4	2	3	3	4	2	3	4		
8	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4		
13	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4		
18	1	1	1	4	3	4	1	1	3	1		
23	3	4	4	4	2	3	3	4	4	4		
28	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4		
Promedio de dimension por persona	3,17	3,17	3,33	3,67	2,83	3,50	3,33	3,17	3,67	3,50	3,15	Promedio total de la variable

Comunicacion horizontal - diagonal	Respuesta de Lourdes Luque	Respuesta de Cecilia Ramos	Respuesta de Mariana Hi Fong	Respuesta de Silvia Dessommes	Respuesta de Alessandra Fernandez	Respuesta de Maria Victoria de Mangia	Respuesta de Eulalia Silva	Respuesta de Malena Bonilla	Respuesta de Maria Jose Juaregui	Respuesta de Malena Bonilla		
3	2	4	4	4	3	3	4	1	3	4		
9	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4		
14	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4		
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
Promedio de dimension por persona	3,50	4,00	4,00	4,00	3,25	3,50	4,00	3,00	3,75	4,00	3,54	Promedio total de la variable

Barreras para la comunicacion	Respuesta de Lourdes Luque	Respuesta de Cecilia Ramos	Respuesta de Mariana Hi Fong	Respuesta de Silvia Dessommes	Respuesta de Alessandra Fernandez	Respuesta de Maria Victoria de Mangia	Respuesta de Eulalia Silva	Respuesta de Malena Bonilla	Respuesta de Maria Jose Juaregui	Respuesta de Malena Bonilla		
4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4		
10	4	1	3	4	2	3	4	3	4	3		
15	3	1	4	3	2	3	4	3	3	3		
19	3	1	1	4	3	4	3	1	2	2		
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
25	1	1	1	1	3	4	3	1	1	1		
26	3	3	3	4	3	3	3	1	1	2		
29	3	1	3	3	3	3	1	3	4	2		
31	3	1	3	3	3	3	3	3	4	2		
34	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4		
Promedio de dimension por persona	3,1	2,1	2,9	3,4	2,9	3,4	3,3	2,6	3,1	2,7	2,61	Promedio total de la variable

Retroalimentacion	Respuesta de Lourdes Luque	Respuesta de Cecilia Ramos	Respuesta de Mariana Hi Fong	Respuesta de Silvia Dessommes	Respuesta de Alessandra Fernandez	Respuesta de Maria Victoria de Mangia	Respuesta de Eulalia Silva	Respuesta de Malena Bonilla	Respuesta de Maria Jose Juaregui	Respuesta de Malena Bonilla		
5	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4		
11	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4		
16	3	2	3	4	3	3	4	3	4	4		
21	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4		
Promedio de dimension por persona	3,5	3,5	3,5	4	2,75	3,25	4	3,75	4	4	3,52	Promedio total de la variable

Anexo F. Diarios de campo

DIARIO DE CAMPO	
Carrera	Psicología
Nombre:	Milena Arreaga - Fabiana Plaza
Fecha	5 de Junio del 2024
Nombre del proyecto:	Diagnóstico de la comunicación organizacional de las comisiones encargadas de la planeación de eventos de la “Sociedad Femenina de la Cultura”
Duración:	1hr30min

Actividad:	Reunión general con los directivos y jefes de departamento
Objetivo:	Familiarizar a las estudiantes con la organización
Lugar:	Teatro Centro de Arte
Participantes:	Representante legal, jefe del departamento de administración, jefe de marketing e informática, vicepresidente de la institución
Resultados:	Diagnostico a priori de las necesidades de la empresa
Observaciones	

DIARIO DE CAMPO	
Carrera	Psicología
Nombre:	Milena Arreaga - Fabiana Plaza
Fecha	11 de Junio del 2024
Nombre del proyecto:	Diagnóstico de la comunicación organizacional de las comisiones encargadas de la planeación de eventos de la “Sociedad Femenina de la Cultura”
Duración:	2 semanas
Actividad:	Desarrollo de hipótesis sobre posibles áreas de conflicto
Objetivo:	Evaluar las áreas dentro de la organización
Lugar:	Teatro Centro de Arte
Participantes:	Milena Arreaga y Fabiana Plaza
Resultados:	Se analizaron varias hipótesis
Observaciones	

DIARIO DE CAMPO	
Carrera	Psicología
Nombre:	Milena Arreaga - Fabiana Plaza
Fecha	25 de Junio del 2024
Nombre del proyecto:	Diagnóstico de la comunicación organizacional de las comisiones encargadas de la planeación de eventos de la “Sociedad Femenina de la Cultura”
Duración:	1 día
Actividad:	Estructuración de la propuesta de intervención
Objetivo:	Elaborar una propuesta interventiva en función a las necesidades de la institución
Lugar:	Teatro Centro de Arte
Participantes:	Milena Arreaga y Fabiana Plaza
Resultados:	Se elaboraron posibles propuestas de intervención para lograr un abordaje adecuado frente a las necesidades detectadas
Observaciones	

DIARIO DE CAMPO	
Carrera	Psicología
Nombre:	Milena Arreaga - Fabiana Plaza
Fecha	27 de Junio del 2024
Nombre del proyecto:	Diagnóstico de la comunicación organizacional de las comisiones encargadas de la planeación de eventos de la “Sociedad Femenina de la Cultura”
Duración:	1hr30min
Actividad:	Presentación de propuestas de intervención
Objetivo:	Presentar posibles propuestas de intervención
Lugar:	Teatro Centro de Arte
Participantes:	Milena Arreaga, Fabiana Plaza, jefes administrativos, representante legal y

	vicepresidenta de la organización
Resultados:	Se dieron a conocer concretamente las propuestas a realizar
Observaciones	

DIARIO DE CAMPO	
Carrera	Psicología
Nombre:	Milena Arreaga - Fabiana Plaza
Fecha	1 de Julio del 2024
Nombre del proyecto:	Diagnóstico de la comunicación organizacional de las comisiones encargadas de la planeación de eventos de la “Sociedad Femenina de la Cultura”
Duración:	4 hrs
Actividad:	Organización de los documentos necesarios para la intervención previamente aprobada
Objetivo:	Preparar los documentos necesarios para el proceso diagnostico
Lugar:	Teatro Centro de Arte
Participantes:	Milena Arreaga y Fabiana Plaza
Resultados:	Se dejaron organizados todos los documentos para la intervención
Observaciones	

DIARIO DE CAMPO	
Carrera	Psicología

Nombre:	Milena Arreaga - Fabiana Plaza
Fecha	3 de Julio del 2024
Nombre del proyecto:	Diagnóstico de la comunicación organizacional de las comisiones encargadas de la planeación de eventos de la “Sociedad Femenina de la Cultura”
Duración:	1 hr
Actividad:	Planificación de las fechas y horarios para la intervención
Objetivo:	Establecer fechas precisas para las reuniones
Lugar:	Teatro Centro de Arte
Participantes:	Vicepresidenta de la institución
Resultados:	Se establecieron con exactitud las fechas para llevar a cabo la intervención
Observaciones	

DIARIO DE CAMPO	
Carrera	Psicología
Nombre:	Milena Arreaga - Fabiana Plaza
Fecha	5 de Julio – 16 de Agosto del 2024
Nombre del proyecto:	Diagnóstico de la comunicación organizacional de las comisiones encargadas de la planeación de eventos de la “Sociedad Femenina de la Cultura”
Duración:	6 semanas
Actividad:	Reunión grupal en la que se haga la presentación del proyecto y toma de cuestionario
Objetivo:	Evaluar a los participantes por medio de un instrumento que mide la comunicación interna-organizacional
Lugar:	Teatro Centro de Arte
Participantes:	Malena Bonilla, Mariana HiFong, Alessandra Fernandez, Eulalia Silva Ramos, María Cecilia Carofilis, María Victoria de Mangia, María José Jauregui, Silvia

	Dessommes de Andrade, Cecilia Ramos, Loudes Luque
Resultados:	Se tomaron los cuestionarios para evaluar la comunicación interna
Observaciones	

DIARIO DE CAMPO	
Carrera	Psicología
Nombre:	Milena Arreaga - Fabiana Plaza
Fecha	19 – 21 de Agosto del 2024
Nombre del proyecto:	Diagnóstico de la comunicación organizacional de las comisiones encargadas de la planeación de eventos de la “Sociedad Femenina de la Cultura”
Duración:	2 días
Actividad:	Elaboración de informes finales que reflejan los resultados obtenidos en el cuestionario
Objetivo:	Realizar el diagnóstico de la comunicación interna de los miembros de la comisión
Lugar:	Teatro Centro de Arte
Participantes:	Milena Arreaga y Fabiana Plaza
Resultados:	Análisis de resultados y generación de los resultados
Observaciones	

DIARIO DE CAMPO	
Carrera	Psicología
Nombre:	Milena Arreaga - Fabiana Plaza

Fecha	23 de Agosto
Nombre del proyecto:	Diagnóstico de la comunicación organizacional de las comisiones encargadas de la planeación de eventos de la “Sociedad Femenina de la Cultura”
Duración:	3 hrs
Actividad:	Presentación de informe final a los representantes de la institución
Objetivo:	Exponer los resultados del cuestionario a directivos del teatro
Lugar:	Teatro Centro de Arte
Participantes:	Representante legal y vicepresidenta de la institución
Resultados:	Presentación del informe final a la institución
Observaciones	

DIARIO DE CAMPO	
Carrera	Psicología
Nombre:	Milena Arreaga - Fabiana Plaza
Fecha	14 de Octubre
Nombre del proyecto:	Diagnostico de la comunicación organizacional en la Fundación Sociedad Femenina de la Cultura
Duración:	3 hrs
Actividad:	Introducción al proceso de sistematización de experiencias
Objetivo:	Informar las pautas para la elaboración de la sistematización de experiencias
Lugar:	Universidad Politécnica Salesiana
Participantes:	Estudiantes de 8vo semestre de psicología y tutora encargada de la sistematización
Resultados:	Se dio a conocer el procedimiento de la sistematización
Observaciones	

DIARIO DE CAMPO	
Carrera	Psicología
Nombre:	Milena Arreaga y Fabiana Plaza
Fecha	21 de Octubre del 2024
Nombre del proyecto:	Diagnóstico de la comunicación organizacional en la Fundación Sociedad Femenina de la Cultura
Duración:	1 hr
Actividad:	Elaboración de solicitudes del tema de la sistematización
Objetivo:	Presentar formalmente el tema del trabajo
Lugar:	Universidad Politécnica Salesiana
Participantes:	Estudiantes de 8vo semestre de psicología y tutora encargada de la sistematización
Resultados:	Presentación formal de los temas del perfil de trabajo
Observaciones	

DIARIO DE CAMPO	
Carrera	Psicología
Nombre:	Milena Arreaga y Fabiana Plaza
Fecha	15 de Noviembre del 2024
Nombre del proyecto:	Diagnóstico de la comunicación organizacional en la Fundación Sociedad Femenina de la Cultura
Duración:	2 hrs
Actividad:	Entrega final del perfil del trabajo
Objetivo:	Presentar finalmente el perfil del trabajo de sistematización
Lugar:	Universidad Politécnica Salesiana

Participantes:	Estudiantes de 8vo semestre de psicología y tutora encargada de la sistematización
Resultados:	Se entregó el trabajo culminado para su revisión
Observaciones	

DIARIO DE CAMPO	
Carrera	Psicología
Nombre:	Milena Arreaga – Fabiana Plaza
Fecha	19 de Diciembre del 2024 – 30 de Enero del 2025
Nombre del proyecto:	Diagnóstico de la comunicación organizacional en la Fundación Sociedad Femenina de la Cultura
Duración:	6 semanas
Actividad:	Tutorías para la tesis
Objetivo:	Revisar y estructuras adecuadamente
Lugar:	Universidad Politécnica Salesiana
Participantes:	Tutor encargado – estudiantes tutoradas
Resultados:	Elaboración y estructuración adecuada de las pautas para realizar la tesis
Observaciones	

*Anexo G. Registros fotográficos*



