



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN  
DEL TALENTO HUMANO**

**Comunicación efectiva y motivación laboral en los colaboradores  
del área de producción de una Empresa Agroindustrial, La  
Libertad - 2022**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
MAESTRA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

**AUTORA:**

Castillo Diaz, Eloida Priscila ([orcid.org/0000-0002-9547-1635](https://orcid.org/0000-0002-9547-1635))

**ASESORA:**

Dra. Alza Salvatierra, Vanessa Jocelyn ([orcid.org/0000-0003-4781-8646](https://orcid.org/0000-0003-4781-8646))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Cultura y comportamiento organizacional

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y Emprendimiento

TRUJILLO – PERÚ

2022

## **Dedicatoria**

Al padre celestial por darme la vida, salud y acompañarme a lo largo de mi vida y mi formación profesional.

A mi querido hijo Rodrigo, por su amor y cariño incondicional.

A mi familia, ya que son mi pilar y apoyo absoluto para lograr mis objetivos.

## **Agradecimiento**

A todos mis familiares, docentes, asesora de tesis y todas las personas que hicieron posible esta investigación.

A mi alma mater, mi hermosa Universidad César Vallejo de Trujillo, quien me ha permitido culminar mi pregrado y mi primer posgrado de mi desarrollo profesional.

## Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas .....	v
Índice de figuras.....	vi
Resumen .....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	4
III. METODOLOGÍA .....	14
3.1.Tipo y diseño de la investigación .....	14
3.2.Variables y operacionalización .....	15
3.3.Población, muestra y muestreo .....	16
3.4.Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	16
3.5.Procedimientos .....	17
3.6.Método de análisis de datos .....	17
3.7.Aspectos éticos.....	18
IV. RESULTADOS .....	19
V. DISCUSIÓN .....	24
VI. CONCLUSIONES .....	30
VII. RECOMENDACIONES.....	31
REFERENCIAS.....	32
ANEXOS .....	38

## Índice de tablas

<b>Tabla 1</b> Nivel de Comunicación Efectiva y Motivación Laboral en colaboradores del área de producción de una Empresa Agroindustrial, La Libertad 2022. -----	19
<b>Tabla 2.</b> Nivel de comunicación efectiva en colaboradores del área de producción de una Empresa Agroindustrial, La Libertad 2022. -----	20
<b>Tabla 3</b> Nivel de motivación laboral en colaboradores del área de producción de una Empresa Agroindustrial, La Libertad 2022 -----	21
<b>Tabla 4</b> Medidas de correlación entre los puntajes obtenidos de las dimensiones de Comunicación Efectiva y Motivación Laboral en colaboradores del área de producción de una Empresa Agroindustrial, La Libertad 2022 -----	22

## Índice de figuras

<b>Figura 1.</b> Esquema del diseño de investigación correlacional. ....	15
--	----

## Resumen

El objetivo general de la investigación fue determinar la relación que existe entre el comunicación efectiva y motivación laboral en los colaboradores del área de producción de una Empresa Agroindustrial, La Libertad 2022. La investigación fue de tipo cuantitativa aplicada, diseño no experimental, corte transversal y alcance correlacional. La población y muestra estuvo conformada por 27 colaboradores del área de producción, se aplicó un muestreo no probabilístico la técnica de recolección de datos que se utilizó para ambas variables fue la encuesta y sus instrumentos fueron el cuestionario, debidamente validados por 3 expertos en los temas, con una confiabilidad de alfa de Cronbach de 0.875 y 0.830, respectivamente se realizó la presentación de los resultados obtenidos por medio de tablas y figuras estadísticas, por medio del programa Microsoft Excel, y el software SPSS. Se utilizó la prueba de Shapiro Wilk. Para identificar si se distribuyen de manera normal o no normal, para poder determinar que prueba estadística se utilizará, seleccionando Pearson, obteniendo como resultado, que existe un índice de relación de 0.919\*\* con una significancia de 0.000, comprobando la hipótesis de investigación, concluyendo que existe una relación alta y significativa entre la comunicación efectiva y motivación laboral.

**Palabras clave:** Comunicación efectiva, motivación laboral, colaboradores.

## **Abstract**

The general objective of the research was to determine the relationship between effective communication and work motivation in the employees of the production area of an Agroindustrial Company, La Libertad 2022. The research was of a applied quantitative type, non-experimental design, cross-sectional and correlational scope. The population and sample consisted of 27 employees from the production area, a non-probabilistic sampling was applied, the data collection technique used for both variables was the survey and its instruments were the questionnaire, duly validated by 3 experts in the topics. , with a reliability of Cronbach's alpha of 0.875 and 0.830, respectively, the presentation of the results obtained was made through tables and statistical figures, through the Microsoft Excel program, and the SPSS software. The Shapiro Wilk test was used. To identify if they are distributed in a normal or non-normal way, in order to determine which statistical test will be used, selecting Pearson, obtaining as a result, that there is a relationship index of 0.919\*\* with a significance of 0.000, checking the research hypothesis, concluding that there is a high and significant relationship between effective communication and work motivation.

**Keywords:** Effective communication, work motivation, collaborators.



## I. INTRODUCCIÓN

En la situación actual, el progreso tecnológico e incertidumbre en la cual atravesamos ha traído consigo grandes retos para las empresas, poniendo al personal operativo en un punto de cambio para desarrollar un modelo de trabajo y plantear nuevas estrategias para no perjudicar la comunicación efectiva y motivación laboral.

En el contexto internacional un informe especial del Índice de Tendencia Laboral de Microsoft, demuestra que la falta de comunicación es un problema mundial con un 63%, en México el 65% de los trabajadores operativos considera carencias en recibir mensajes y 68% entre los gerentes de nivel operativo no se prioriza la construcción de una cultura en el área de trabajo. Diario La república (2022). En España, según la Guía de Mercado laboral 2022 de la consultora Hays, el 54% de los trabajadores se siente desmotivado y el 77% quiere cambiar de trabajo. De igual forma, el 62% cree que el salario no está acorde con el trabajo que realiza, puesto que sugieren una mayor motivación (Estèvez, 2022).

Según una encuesta de la consultora PwC, Perú es uno de los países con más inestabilidad laboral con un 20% en América Latina. Como causa principal la falta de motivación organizacional. Diario El Peruano (2019). En el Perú, la realidad empresarial no puede escapar a los cambios y grandes innovaciones que se avecinan. Los mercados se mueven de forma "fluida" y dinámica, y las empresas necesitan ponerse al día para destacarse en diferentes rubros. (Moroder, 2020). De hecho, una encuesta de comunicación interna realizada en Perú respondió que "la comunicación interna debe centrarse en construir una cultura, alinearse con las estrategias comerciales de los empleados y promover el cambio organizacional". Encuesta de Comunicación Interna (2021).

Referente a motivación laboral en una encuesta realizada por Supera World a nivel nacional, muestra que el 52% de colaboradores afirma que el crecimiento laboral mejora su calidad de vida, así mismo el 25% considera lo más valioso la compensación económica y el 22 % por acciones de reconocimiento y felicitación. (La Rosa, 2021). Por lo tanto, la evaluación constante de la comunicación en las organizaciones es fundamental, ya que aumenta la productividad y fomenta alianzas sólidas en la organización. Así mismo las organizaciones que dedican su

tiempo y motivación a proporcionar pautas de comunicación claras pueden aumentar rápidamente la confianza en sí mismos de los empleados, aumentar la productividad, obtener mejores resultados y motivar el trabajo de alto nivel.

Teniendo en cuenta lo señalado, las empresas presentan problemas como cualquier otra, más aún cuando es una agroindustrial que sus actividades dependen del factor humano, por lo tanto, la mala comunicación y motivación afecta a las diferentes áreas, en esta investigación abordaremos al área de producción ya que se considera un área importante en la realización de labores dentro de la empresa. De ahí nos trazamos como problema de esta investigación: ¿Qué relación existe entre la comunicación efectiva y la motivación laboral en los colaboradores del área de producción de una Empresa Agroindustrial, La Libertad 2022? Puesto que la justificación de manera teórica de este estudio se da por la situación en cómo las empresas están desarrollándose en base a solucionar diferentes causantes, que impiden que sean más eficientes en cuanto a comunicación y motivación. Por lo que se evaluará la relación que existe entre la comunicación efectiva y motivación laboral en colaboradores del área de producción en una empresa agroindustrial. Esto permitirá determinar el contexto actual de la empresa dedicada a este rubro. Para justificar de manera social y práctica este estudio que se realizará va servir para empresas relacionadas con el sector agroindustrial y otros grupos empresariales, que logren obtener una mejora continua, teniendo como unidad fundamental las personas como un ente de investigación, generando un desarrollo óptimo en sus tareas diarias que realizan; ya que las actitudes y comportamientos de los colaboradores dependen de la motivación laboral de la empresa hacia los colaboradores, para lograr una comunicación efectiva.

La presente investigación tiene como objetivo general: Determinar la relación que existe entre el comunicación efectiva y motivación laboral en los colaboradores del área de producción de una Empresa Agroindustrial, La Libertad 2022; y como específicos tenemos: OE1: Identificar el nivel de comunicación efectiva en los colaboradores del área de producción de una Empresa Agroindustrial, La Libertad 2022. OE2: Identificar el nivel de motivación laboral en los colaboradores del área de producción de una Empresa Agroindustrial, La Libertad 2022. OE3: Establecer la relación que existe entre la oportunidad, sencillez y claridad, integridad, aprovechamiento de la organización informal, concisión, difusión, credibilidad de

comunicación efectiva y motivación laboral en colaboradores del área de producción de una Empresa Agroindustrial, La Libertad 2022. Como hipótesis en esta investigación se ha planteado como general: Existe relación entre la comunicación efectiva y la motivación laboral en los colaboradores del área de producción de una Empresa Agroindustrial, La Libertad 2022; como hipótesis específicas: HE1: Existe un alto nivel de comunicación efectiva en colaboradores del área de producción de una Empresa Agroindustrial, La Libertad 2022. HE2: Existe un alto nivel de motivación laboral en los colaboradores del área de producción de una Empresa Agroindustrial, La Libertad 2022. HE3: Existe relación entre las dimensiones oportunidad, sencillez y claridad, integridad, aprovechamiento de la organización informal, concisión, difusión, credibilidad de comunicación efectiva y motivación laboral en colaboradores del área de producción de una Empresa Agroindustrial, La Libertad 2022.

## II. MARCO TEÓRICO

Hoy en día sabemos que la comunicación efectiva se ha investigado en diferentes perspectivas como: la relación entre la persona y la organización, como un indicador que nos muestra tal como se comunica un jefe de alto mando con sus colaboradores en sus respectivas organizaciones, así mismo se ha evaluado según las normas estipuladas, las herramientas y las condiciones que se encuentran en el lugar de trabajo, para complementar la investigación también se ha tenido en cuenta las actitudes y comportamientos, finalmente con el liderazgo que se ejerce, las remuneraciones o salarios, el nivel de identificación, el compromiso y la motivación laboral percibida por cada colaborador con las funciones que desempeñan.

Entre las investigaciones a nivel internacional, Castillo (2021); en su tesis denominada: Motivación y desempeño laboral de los docentes de las Direcciones Distritales de Educación. Propuso determinar la influencia entre las dos variables. Realizado bajo un enfoque cuantitativo, secuencial y probatorio, mediante encuestas, aplicado a 288 docentes. Se concluyó que los principales mecanismos que transgreden en la motivación de docentes son el reconocimiento y el salario, en su gran mayoría no se encuentran satisfechos.

Manjarrez & Mendoza (2020); en su investigación denominada: La motivación en el desempeño laboral de los empleados de los hoteles en el Cantón Quevedo, Ecuador. Propusieron diagnosticar el impacto de sus variables en empleados de hoteles. A través de entrevistas y encuestas utilizando metodologías descriptivas, análisis sintético e historias lógicas, utilizó SPSS 22.0 para el procesamiento de datos. Concluyeron que la motivación afecta negativamente el desempeño laboral, con oportunidades de promoción y otros incentivos como salarios iguales al salario base, poco reconocimiento oral y escrito y, por lo tanto, sin oportunidades de estudiar y reconocimiento.

Bello (2019); en su investigación denominado: Comunicación efectiva desde la gerencia educativa. Su propósito fue analizar la comunicación efectiva, con un estudio descriptivo, una encuesta como método demográfico a 16 docentes y un cuestionario en escala de Likert, obteniendo mediante alfa de Cronbach 0,91. Por lo tanto, el número total de elecciones negativas es del 63% en términos de

comunicación efectiva. Se concluyó que los gerentes deben entregar mensajes claros y concisos para evitar mensajes sesgados y conflictivos.

Cadena (2019); en su tesis denominada: La motivación y su relación con el desempeño laboral en la empresa Envatub S.A. de la Provincia de Pichincha. Tuvo como finalidad estudiar la relación entre sus variables. Mediante una investigación no experimental, transversal, cuantitativa, descriptiva y correlacional, mediante cuestionario, aplicado en 50 trabajadores operativos. Concluyéndose que existe una posible relación entre las variables mencionadas.

Amado, Quitian & Barrientos (2019); en su investigación denominada: La motivación y su influencia en el rendimiento laboral del personal de la empresa Agropecuaria de Norte de Santander – Coagronorte Ltda. Tuvieron como finalidad desarrollar y proponer estrategias motivacionales, a través de una investigación no experimental, cualitativa, mediante una encuesta. Los resultados que obtuvieron mostraron la importancia que el personal de dicha empresa esté motivado no solo por las recompensas, sino también por su percepción de cuando el trabajo es exitoso.

Entre las investigaciones a nivel nacional: Chumbiauca & Vilca (2021); en su tesis: Motivación y desempeño laboral en colaboradores de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2021. Tuvo como finalidad determinar la correlación entre sus variables. mediante un estudio de diseño no experimental correlacionado y cuantitativo. Tiene 69 empleados. Esto muestra que el 42% de los empleados son razonablemente ambiciosos y el 36% y el 22% son muy ambiciosos. En términos de desempeño laboral, el 42% estima que el desempeño laboral es razonablemente eficiente, el 32% deficiente y el 26% eficiente. Se puede concluir que existe relación moderada con  $P < 0,05$ ,  $Rho = 0,452$  entre las variables.

Goicochea (2020) en su tesis denominada: Relación entre la comunicación efectiva y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Autonort Cajamarca S.A.C de la ciudad de Cajamarca – 2020. Tuvo como finalidad determinar la relación entre sus variables, mediante una investigación básica, a través de una encuesta a 27 empleados, mediante prueba de chi-cuadrado para la hipótesis de variables cualitativas. La cual permitió rechazar la hipótesis de independencia y aceptar relaciones positivas entre variables.

Herrera (2020); en su tesis denominada: Comunicación interna y su relación con la cultura organizacional de la empresa Agroindustrias del Sur, Arequipa 2020. Como propósito: estableció una relación entre sus variables, con investigación descriptiva - relacional simple y de corte transeccional; mediante una encuesta, con una población de 470 trabajadores. Se logró obtener que el 65.2% percibe de manera regular y 28.1%. percibe un nivel alto.

Yomona (2018); en su tesis denominado: La comunicación interna y su relación con la motivación laboral de los colaboradores administrativos de Nexus Group Restaurants SAC, Lima 2017. Su propósito fue esclarecer la relación entre las variables. Bajo un diseño de estudio descriptivo, no experimental, transversal y cuantitativo. según una encuesta utilizando la escala tipo Likert. Se evidenció la existencia de una relación mediante correlación de Pearson 0.499. Se concluye que hubo un vínculo positivo de nivel medio entre las variables.

Elescano (2018); en su investigación denominado: El desempeño profesional de los directivos y la motivación laboral de los trabajadores de la empresa Argenper S.A. en la actualidad. Su finalidad fue establecer la influencia del desempeño profesional y motivación laboral. Mediante investigación no experimental - transversal, básica - explicativo causal. Aplicado en 94 individuos sobre la cual se extrae la muestra de 42 trabajadores y 6 directivos, mediante la fórmula estadística Arkin y Kolton. mediante la recolección de información de libros, documentos de la empresa y la aplicación de una encuesta. A través de SPSS v.22. Se pudo concluir que existe falta de experiencia, deficiente rendimiento, falta de valoración, reconocimiento y motivación de los trabajadores en sus puestos, identificando la influencia del desempeño de los directivos en su productividad.

Tacca & Tejada (2017), en su tesis denominada: Relación entre la comunicación interna y la motivación laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Cerro Colorado, Arequipa, 2017. El propósito de investigación fue establecer la relación entre comunicación interna y motivación laboral. A través de una encuesta a 210 trabajadores, se utilizaron diseños de estudio no experimentales, transversales y tipo descriptivo cuantitativo. Lograron concluir que existía relación entre sus variables con un 45,71%.

Entre las investigaciones a nivel local tenemos: Díaz (2022), en su tesis titulada: Motivación laboral y engagement en el trabajo en colaboradores de una empresa

forestal de Trujillo – 2021. Tuvo como finalidad establecer la relación entre sus variables. Bajo una metodología que incluyó estudios aplicados, y también se utilizaron como herramientas para el diseño de correlaciones la escala motivacional de Vicuña (1996) y la escala de implicación laboral de Schaufeli y Bekker (2003). La muestra fue un censo conformado por 35 trabajadores y trabajadoras de 22 a 64 años. Se demostró mediante resultados una relación positiva de las variables con el efecto grande ( $\rho = 0,52$ ) y son significativas a nivel estadístico ( $p < 0,01$ ). En particular, se ha encontrado que los compromisos tienen una relación positiva. tiene un impacto significativo en las dimensiones de necesidades de desempeño ( $\rho = .53$ ), necesidades de poder ( $\rho = .52$ ) y necesidades de pertenencia ( $\rho = .51$ ). Dada la mayor motivación por el trabajo dentro de la organización, se concluye que el compromiso de las empresas forestales con el talento humano aumentará significativamente.

Medina & Obeso (2022); en su tesis titulada: Motivación laboral y compromiso organizacional en colaboradores de una empresa privada de la ciudad de Trujillo, 2021. Como finalidad de estudio fue determinar la relación entre sus variables. La muestra fue seleccionada convenientemente mediante un muestreo discrecional no probabilístico en el que participaron 180 trabajadores. Bajo Escala de RMAWS y el CCO se aplicaron a ambos sexos entre 18 y 65 años. El diseño utilizado fue un diseño correlacional descriptivo no experimental. Los resultados mostraron la existencia de una correlación muy significativa y directa ( $Rho = 0,813$  y  $p = 0,028$ ) entre las variables de estudio. En otras palabras, cuanto mayor sea la motivación por el trabajo, mayor será el compromiso de la organización. El nivel de motivación laboral con el 63,9%, lo que indica que los empleados están muy motivados. Cuando se trata del nivel de compromiso en una organización, el 63,89% muestra un compromiso positivo con la organización.

Núñez & Yengle (2021); en su tesis titulada: Comunicación efectiva y rendimiento laboral en la Corporación Médica de Servicios Integrales SAC, Trujillo, 2021. Tuvo como objeto de estudio esclarecer la relación entre sus variables. Bajo una metodología básica, no experimental, cuantitativo, censal. Aplicado mediante cuestionario a una población de 30 trabajadores. El alfa de Cronbach mostró un factor de confiabilidad de 0.819 para la primera variable. El segundo valor, por otro lado, es 0.865, lo que hace que el dispositivo sea confiable para la aplicación. Luego

de obtener los coeficientes de correlación (bilateral) = 0,00 y 0,683, se concluyó que entre las variables existe relación.

Díaz (2019), en su tesis denominada: Comunicación efectiva y su relación con la motivación laboral en asesores Telefónicos de la empresa Teleatento del Perú, 2019. Su propósito fue identificar la relación entre sus variables. con método científico, de carácter aplicado, cuantitativo, no experimental- correlacional. Con una población de 110 consultores. Mediante una encuesta por cada variable con escala de Likert. Concluyéndose que existía una relación, mediante correlación de Pearson de 0,507, que indican que las variables de estudio tienen una correlación positiva moderada.

Castro (2018), en su tesis denominada: La Comunicación efectiva y su efecto en el trabajo en equipo de los colaboradores de la Empresa Iron Mountain Perú S.A., Sede Trujillo, Año 2018. Su finalidad fue determinar el impacto entre sus variables. Bajo un enfoque cuantitativo, nivel de descripción de correlación, diseño no experimental, y la muestra cuenta con 26 colaboradores. Aplicado con una encuesta por variable bajo escala de Likert. Como resultado de la investigación, los efectos fueron positivos entre comunicación efectiva y trabajo en equipo.

Como fundamentos teóricos para comunicación efectiva: Modelo de Shannon y Weaver (1949); Se basa en un proceso de comunicación lineal que consta de cinco elementos. Las fuentes, los remitentes, los canales, los destinatarios, los destinos y el ruido se incluyen como generadores de perturbaciones. El desarrollo de este presenta tres niveles o temas. Técnicamente, se debe al canal por el que se envía el mensaje, lo que provoca distracción o confusión. La semántica y los problemas asociados con el mensaje se investigan a través del significado y la interpretación, y la validez final es la verificación del éxito del destinatario en recibir el mensaje.

Modelo comunicacional de Berlo (1996); menciona que el proceso de comunicación sigue patrones de aprendizaje, que se establecen relaciones mediante pautas procesales en la aplicación de este. Tenemos: Fuente, como origen o punto de factor: habilidad, conocimiento, actitud y sociocultura. El codificador convierte el mensaje en una clave para obtener la respuesta esperada, con capacidades expresivas y de escritura. El Mensaje es el resultado físico del remitente y estructurado por el código, contenido y el procesamiento del mismo. El canal y medio de transporte dirigido uno o más sentidos para la percepción. Destinatario,



la orientación del mensaje y la decodificación están determinados por los procesos que el destinatario realiza para sí mismo y están dirigidos al nivel de desarrollo de la fuente, contenido y el código.

Cuando nos referimos al término de comunicación existen varios ideales y conceptos que se obtienen de diferentes disciplinas o áreas de estudio. No obstante, se le reconoce como un intercambio de información donde el emisor envía mediante un canal, contenidos para una respuesta del receptor, puesto que se comprende como un proceso de compartir con otros seres humanos de distintos rasgos culturales, generando así el desarrollo en sociedad. Ladino (2017)

Como bases teóricas de comunicación efectiva: La comunicación significa compartir cierta información con una o más personas, principalmente con retroalimentación. Solo así la comunicación es eficaz. Chiavenato (2011). Así mismo la comunicación efectiva dentro de la organización permite recibir información importante sobre el centro de operaciones y los cambios que allí ocurren. Sin ella, no podrá formar una organización y su negocio alcanzará éxito. Traverso, Williams & Palacios (2017). Por otro lado, en los acuerdos, así como personales y profesionales, la comunicación efectiva permite que los mensajes enviados y recibidos contribuyan a las adecuadas relaciones entre los empleados que los portan, a través del correcto desempeño de las actividades o el logro de los objetivos organizacionales. Galli (2021). Puesto que la comunicación efectiva es el éxito y el fracaso de cualquier organización ya que permite que los miembros del equipo de trabajo interactúen entre sí. A través de una comunicación atenta y efectiva, un gerente debe ser el primero en construir puentes entre las personas de la empresa. Mohamad & Saahar (2022), así mismo Galpin (2013), menciona que la comunicación efectiva dentro de la organización debe basarse en tres pilares: En primer lugar, el mensaje debe vincularse principalmente a la estrategia de la organización, esto significa que la comunicación debe superar los rumores de estrategia abierta. Es inaceptable ocultar mensajes potencialmente inexactos para que sean objetivos y claros y no generen mensajes falsos. Esto requiere la gestión de todos los componentes. Tercer lugar, la comunicación debe ser proactiva y no reactiva mediante una adecuada planificación, a la vez como factor principal el liderazgo para fijar objetivos claves para lograr una comunicación efectiva, por

último, es importante proporcionar retroalimentación como una clave para alcanzar el éxito empresarial.

La comunicación dentro de un grupo u organización tiene cuatro funciones principales, por lo que una organización tiene una jerarquía de autoridad y políticas formales que los empleados deben seguir: Motivación, un impulso para explicar las tareas a los empleados, qué está pasando, qué tan bien se hace y qué se puede hacer para mejorar cuando los empleados no están satisfechos. así mismo la expresión emocional proporciona un medio para expresar emociones y satisfacer necesidades sociales. Se proporciona información a los empleados que deben tomar decisiones a través de la transferencia de datos para reconocer y analizar sus elecciones (Robbins & Judge, 2009). La comunicación efectiva es fundamental para el desarrollo de una organización y se considera importante para lograr la participación de los empleados y la satisfacción laboral. Dado el grado alto de influencia de la alta dirección, es necesario contar con información acertada y valiosa para tomar las determinaciones correctas, si estos son inconclusos e impertinente afecta en la motivación, la actitud, la satisfacción, el desempeño y a todas las áreas de la organización. Asu vez este tipo de comunicación genera una actitud más positiva que se ve reflejada en la motivación de los empleados para realizar sus funciones (Musheke & Phiri, 2021)

De la Cruz, (2014), Mantener una comunicación efectiva es esencial para anticipar posibilidades en la resolución de conflictos. Existen varios mecanismos para mejorar la comunicación efectiva: Practica la escucha activa. permite mejorar las relaciones, actitud de escucha y obtener información adecuada. Usa la pregunta. Las preguntas alientan a la otra persona a presentar y explicar sus opiniones e intereses. Dar opinión. Parafrasea y resume lo que otros dicen con tus propias palabras y asegúrate de entender la situación correctamente. Utilice el lenguaje no lingüístico apropiado. Expresar proactivamente perspectivas y proponer soluciones a situaciones de conflicto y usa la Empatía

Según Münch (2010); La comunicación efectiva en una organización es fundamental y se define como el proceso por el cual los empleados envían y reciben información dentro de la organización. Oportunidad: La información se transmite en un lapso y una escritura precisa. Sencillez y claridad: Modo como se expresa y forma en que se envía deben ser fáciles para el destinatario. Integridad: Se debe

actuar como un nexo integrador entre los miembros de la organización para obtener la colaboración adecuada para alcanzar el objetivo. Aprovechamiento de la organización informal: Para comunicar la dirección maneja organizaciones informales para proporcionar canales que informan desde organizaciones formales. Concisión: La comunicación es esencial y debe ser precisa, puesto que el exceso de información genera burocracia e ineficiencias. Difusión: Siempre que sea posible, toda comunicación de manera formal con la empresa deberá realizarse por escrito y por los canales rigurosamente oportunos para evitar un exceso de papeleo. Credibilidad: La información que se transmite es clara, sincera y garantiza la confiabilidad.

Existen varios factores que trasgreden en el desempeño de los empleados y brindan la mejor versión de sus actividades que realizan en su empresa. Buen ambiente de trabajo, líneas de carrera, programas de capacitación, comunicación horizontal y, lo más importante, modelo de líderes. (Stacho, Stachová, Papula, Zuzana, & Kohnová, 2019)

Como fundamentos teóricos para Motivación laboral: Jerarquía de las necesidades de Abraham Maslow: Cada ser humano se define con cinco jerarquías de necesidades: fisiología, seguridad, social, autoestima y autorrealización. Las fisiológicas y de seguridad se clasifican como inferiores, las necesidades sociales se clasifican como respeto y la autorrealización se clasifica como necesidades superiores. La diferencia entre ellos es que el alto es el contenido interior de la persona, y el bajo es principalmente el contenido exterior, es decir, el contenido laboral. Así mismo, a partir de una vista motivacional, la teoría afirma que quienes lo hacen no están motivados porque las necesidades no están completamente satisfechas. (Robbins & Judge, 2009). Puesto que la constante variedad de necesidades y satisfacer ciertas necesidades se convierten en temporales y pasajeras, por lo tanto, de la motivación de la persona es cíclica, y sus acciones ocurren a través de un procedimiento continuo en busca de resolución de los problemas y satisfacción de sus necesidades cuando ocurren (Chiavenato, 2011).

Teoría de X e Y . Douglas McGregor: Propuso dos formas : Teoría X como negativa y Teoría Y como positiva.

En la teoría X. Robbins & Judge (2009); Presupone que los empleados odian el trabajo, son vagos, odian la responsabilidad y tienen que trabajar obligatoriamente.

A partir de esta teoría, los supervisores se han hecho cargo del proceso de dirigir, motivar, controlar y cambiar el proceder de las personas de acuerdo a necesidades de la organización. Sin esto, las personas son desobedientes e incluso se oponen al trabajo de la organización (Chiavenato, 1999).

En la teoría Y; los empleados disfrutan de su trabajo, son creativos, asumen responsabilidades y practican la autorregulación. Robbins & Judge (2009). Por lo tanto, esta teoría propone crear oportunidades, abrir posibilidades, eliminar obstáculos, apoyar el crecimiento y brindar orientación para promover el desarrollo de una organización. Es necesario crear condiciones y formas de trabajo para que las personas puedan centrar sus esfuerzos en los objetivos de la organización (Chiavenato, 1999).

Teoría del Factor de Herzberg o Motivación e Higiene: se basa en el ambiente externo y laboral del individuo. La cual depende de dos factores: el primero son los factores extrínsecos asociados con la satisfacción laboral y los factores extrínsecos hace referencia a la insatisfacción. Robbins & Judge (2009). Así mismo los factores motivacionales se relacionan con el cumplimiento de las obligaciones a partir del desarrollo de actividades retadoras y conmovedoras. La insatisfacción con el puesto depende del entorno, la supervisión y la situación general del puesto (Chiavenato, 1999).

Paais & Pattiruhu (2020); definen motivación como la sensación de logro, evolución y formación profesional que se manifiesta en el trabajo de tareas y actividades que son gratificantes y significativas en el trabajo. Así mismo Bateman & Snell (2009), motivación es el impulso que fortalece, rige y resguarda los esfuerzos de un individuo. Por ende, si una persona está altamente motivada aumentará su nivel en el trabajo, buscará alcanzar sus objetivos, mediante habilidades y recursos en torno al trabajo. Los jefes comprometen a sus colaboradores: se una, mantenga, asista para trabajar con disciplina y desempeñe siendo "buenos ciudadanos" de la organización.

Motivación laboral: Fischer, Malycha & Schafmann (2019), Se define como un compromiso entre una organización y un individuo para motivar intereses mutuos y alcanzar objetivos. Así mismo se define como un estímulo de realización, que puede generarse externamente o desde cualquier ángulo puesto que incluye todas las características del ser humano, lo mejor o lo peor. (Pârjoleanu, 2020). Así mismo

es una condición psicológica que alienta a los trabajadores a hacer un esfuerzo para producir bienes o servicios para que se pueda lograr una meta. Por ende, se espera que la organización donde trabaja un individuo sea capaz de apoyar y comprender su motivación para la realización de una meta en el trabajo (Arif, Zainuddin, & Hamid, 2019), así mismo Peña & Villon (2018), Hacen mención sobre la motivación laboral como el resultado de las interrelaciones entre los individuos y los impulsos planteados de acuerdo a las necesidades de la organización para crear mecanismos que animen a los empleados en alcanzar sus metas. Así mismo interés por satisfacer las prioridades que subsistían en el empleado en cuanto a autorrealización, mejores condiciones de trabajo y a su vez recompensando sus urgencias personales, a fin de lograr el máximo confort asociado al logro de las metas planteadas.

Motivación intrínseca: Fischer, et al., (2019); define los factores propios de los empleados a través de las acciones individuales formadas por la voluntad individual para lograr metas y satisfacer necesidades, siempre de acuerdo a sus capacidades y habilidades. Ryan & Deci (2000); Están motivados no por la oportunidad o el fortalecimiento, sino por la satisfacción y la actividad misma, por tres condicionantes personales: el sentido de autonomía, la conciencia de las capacidades, el apoyo afectivo y la necesidad de relacionarse. Se puede separar en términos de funcionamiento.

Motivación extrínseca: Fischer, et al., (2019); El factor organizacional para los trabajadores provenientes del exterior debe ser, por lo general, un facilitador que se origina en la organización y proporciona al individuo los mecanismos adecuados para alcanzar los objetivos en la organización. Ryan & Deci (2000); se refieren a la motivación externa como una situación que es un resultado separable, ya sea que el motivo de la acción sea otra persona o la autodeterminación. Distinguen entre cuatro modalidades. Regulación externa cuando se toman acciones para satisfacer demandas externas. Regulación infundida cuando se realiza bajo sentimientos opresivos; las regulaciones identificadas ocurren cuando una persona percibe el valor implícito de la conducta. Regulación integrada cuando la identificación se asimila dentro de un individuo.

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Tipo y diseño de la investigación**

##### **3.1.1 Tipo de investigación**

Tipo aplicada puesto que constituye una forma rápida de resolver los problemas de interés mediante el uso de conocimientos de manera estricta, organizada y sistemática, que permite conocer la realidad con diferentes procedimientos, puede ser encuesta, entrevista, o según las necesidades o problemas de objeto de estudio o indagación. Baena(2017)

##### **3.1.2 Diseño de investigación**

El diseño no experimental se realizó sin manipular involuntariamente las variables, y solo se analizan las manifestaciones en el medio natural para su posterior análisis. (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014, pág. 152)

La presente investigación fue tipo correlacional, que tiene como objeto de estudio determinar relaciones o grados que existen. Hernández, et al., (2014, pág. 93)

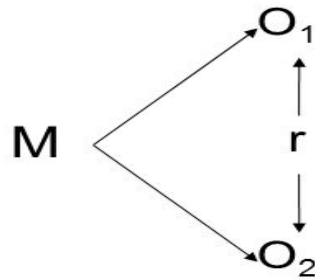
La presente investigación será transversal debido a la recolección de información que será recopilada durante un tiempo determinado. Hernández, et al., (2014, pág. 154)

Descriptiva únicamente se ejecutó y recolectó datos de manera independiente sobre las variables que son objeto de estudio. Hernández, et al., (2014, pág. 92)

Enfoque cuantitativo, porque se busca comprobar la determinación de hipótesis mediante información numérica y estudios estadísticos. Hernández, et al., (2014, pág. 104)

### **Figura 1**

*Esquema del diseño de investigación correlacional.*



Nota. La presente figura evidencia los siguientes componentes, en el cual  
M: Colaboradores del área de producción de una Empresa Agroindustrial,  
O1: Comunicación efectiva, O2: Motivación laboral y r: Relación entre variables.

### **3.2. Variables y operacionalización**

#### **Comunicación Efectiva**

Según Münch (2010); La comunicación efectiva en una organización es fundamental y se define como el proceso por el cual los empleados envían y reciben información dentro de la organización.

#### **Motivación Laboral**

Peña & Villon (2018), hacen mención sobre la motivación laboral como el resultado de las interrelaciones entre los individuos y los impulsos planteados de acuerdo a las necesidades de la organización para crear mecanismos que animen a los empleados en alcanzar sus metas. Así mismo interés por satisfacer las prioridades que subsistían en el empleado en cuanto a autorrealización, mejores condiciones de trabajo y a su vez recompensando sus urgencias personales, a fin de lograr el máximo confort asociado al logro de las metas planteadas.

### **3.3. Población, muestra y muestreo**

#### **3.3.1 Población**

En la investigación se han considerado 27 colaboradores del área de producción de una Empresa Agroindustrial.

- **Criterios inclusión:** colaboradores estables del área de producción de una Empresa Agroindustrial.
- **Criterios de exclusión:** En el análisis no se tomará como parte de la población a colaboradores itinerantes del área de producción de una Empresa Agroindustrial.

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

Los métodos y herramientas en adquisición de datos ofrecen varios métodos para medir variables de estudio, a su vez se obtienen después de concertar varias técnicas de adquisición de datos y se presentan las principales herramientas de medición. Se discutirá la codificación y preparación de los datos. Hernández, et al., (2014).

Se empleó la técnica de la encuesta. Puesto que se trata de una técnica para recoger datos, pues implica obtener información de un conjunto de personas, que permite conseguir los objetivos de estudio, como característica principal es que sus respuestas son de forma estadística sistematizada ya sea mediante tablas o figuras, teniendo preguntas abiertas, cerradas, objetivas, estructuradas y no estructuradas. Arias (2020)

Se aplicó como instrumento el cuestionario. Se utiliza en todo tipo de encuestas y también en otras áreas. La cual se basa en una serie de preguntas sobre una o más variables a evaluar. Hernández, et al., (2014).



Para esta investigación se aplicó 2 instrumentos:

En la variable uno se utilizó el cuestionario de comunicación efectiva de Montenegro Campos, Segundo (2020) Adaptado para esta investigación; el cuestionario mediante 14 ítems. Con alternativas de respuesta mediante escala de Likert que varían de 1 a 5 puntos. Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5). Con categorías de medida: Nivel Bajo: 14 – 42, Nivel Medio: 43 - 57, Nivel Alto: 58 – 70.

En la variable dos se utilizó el cuestionario de motivación de Gómez Valderrama, Cinthia Geraldine (2020). Adaptado para esta investigación: el cuestionario cuenta con 14 preguntas. Las alternativas con respuestas de Escala Likert de 5 alternativas como: 1: siempre, 2: Casi siempre, 3: A veces, 4: Casi nunca. 5: Nunca. Con categorías de medida: Nivel Bajo: 14 – 42, Nivel Medio: 43 - 57, Nivel Alto: 58 – 70.

Para la validez del contenido de los instrumentos se desarrolló con juicio de expertos y la confiabilidad con alfa de Cronbach obteniendo para el primero 0.875 y el segundo 0.830, el cual indicó que el instrumento es bueno y aplicable los detalles se encuentran en anexos.

### **3.5. Procedimientos**

Para recopilar los datos e información se realizó mediante la coordinación con los colaboradores el día y para la aplicación del instrumento, siendo esto necesario para el estudio de las variables planteadas. Finalmente, los datos recopilados fueron tabulados y procesados mediante SPSS versión 25, que brindó las correlaciones según los objetivos, luego se procedió a interpretar los resultados.

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

Se utilizó estadística descriptiva mediante figuras y tablas. Al igual que en este estudio, la prueba de normalidad para muestras menores de 50 aceptó la normalidad debido a que el nivel de significación fue  $p > 0.05$ , y se utilizó la prueba de Shapiro-Wilk, por lo que los estadísticos de inferencia fueron similares. Por lo tanto, se utilizó la correlación de Pearson de las variables de investigación. Se explica detalladamente en anexos.

### **3.7. Aspectos éticos**

En este estudio se ha considerado, transparencia y honestidad asegurando el correcto desarrollo en la ejecución de la investigación, los datos recolectados fueron encontrados, sin modificaciones.

De igual forma, la aplicación de cada herramienta respetó el principio de autonomía y permitió la participación de cada colaborador según lo determine, así mismo también está relacionado con el principio de beneficencia, ya que no se intentó influir o presionar su participación, se refiere al trato ético de quienes tienen la oportunidad de optar por contribuir en la investigación.

Finalmente se respetan los derechos de privacidad de los participantes en la investigación manteniendo en el anonimato la información brindada.

#### IV. RESULTADOS

De acuerdo al objetivo general: Determinar la relación que existe entre la comunicación efectiva y la motivación laboral en los colaboradores del área de producción de una Empresa Agroindustrial, La Libertad 2022.

**Tabla 1**

Medida de correlación de comunicación efectiva y motivación laboral en colaboradores del área de producción de una Empresa Agroindustrial, La Libertad 2022.

Nivel de Comunicación Efectiva	Nivel de Motivación Laboral							
	Alto		Medio		Bajo		TOTAL	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Alto	14	87,5	1	10,0	0	0,0	15	55,6
Medio	2	12,5	8	80,0	0	0,0	10	37,0
Bajo	0	0,0	1	10,0	1	100,0	2	7,41
Total	16	100,0	10	100,0	1	100,0	27	100,0

Nota. Data obtenida de ejecución de cuestionarios

Medida de correlación de Pearson 0.919\*\*, Sig. 0.000 ( $p < 0.01$ )

En la Tabla 1, se percibe que el 55,6% del total de encuestados presentan un nivel alto de comunicación efectiva, están igualmente motivados; 37.0% representa el nivel promedio de comunicación efectiva con motivación en su totalidad; y el 7,1% con bajo nivel de comunicación efectiva tiene en gran medida un nivel bajo de motivación laboral. Por ende, existe relación entre la comunicación efectiva y la motivación laboral, con significancia  $p < 0,01$  y la correlación de Pearson fue de 0,919\*\*, la cual permite contrastar la hipótesis general de la presente investigación.

En cuanto al objetivo específico número uno: Identificar el nivel de comunicación efectiva en los colaboradores del área de producción de una Empresa Agroindustrial, La Libertad 2022.

**Tabla 2**

*Nivel de comunicación efectiva en colaboradores del área de producción de una Empresa Agroindustrial, La Libertad 2022.*

Nivel de Comunicación Efectiva	Nº	%
Alto	15	55.6
Medio	10	37.0
Bajo	2	7.4
Total	27	100.0

Nota. Data obtenida de ejecución de cuestionarios

En la tabla 2, se percibe que el 55.6% presentaron un nivel alto de comunicación efectiva; consecuente del 37.0% los cuales presentaron un nivel medio y el 7.4% un nivel bajo. Confirmando la hipótesis específica número uno la cual hace referencia que existe un alto nivel de comunicación efectiva en los colaboradores.

En cuanto al objetivo específico número dos: Conocer el nivel de motivación laboral en los colaboradores del área de producción de una Empresa Agroindustrial, La Libertad 2022.

**Tabla 3**

*Nivel de motivación laboral en colaboradores del área de producción de una Empresa Agroindustrial, La Libertad 2022.*

Nivel de Motivación Laboral	N.º	%
Alto	16	59.3
Medio	10	37.0
Bajo	1	3.7
Total	27	100.0

Nota. Data obtenida de ejecución de cuestionarios

Se percibe en la tabla 3, que el 59.3% del total de colaboradores, manifestaron un nivel alto de motivación laboral; el 37.0% medio y el 3.7% de colaboradores encuestados, bajo. Aceptando también la hipótesis específica número dos, la cual hace referencia que existe un alto nivel de motivación laboral.

De acuerdo al objetivo específico número tres: Determinar la relación que existe entre las dimensiones oportunidad, sencillez y claridad, integridad, aprovechamiento de la organización informal, concisión, difusión, credibilidad de comunicación efectiva y motivación laboral en los colaboradores del área de producción de una Empresa Agroindustrial, La Libertad 2022.

**Tabla 4**

*Medidas de correlación entre los puntajes obtenidos de las dimensiones de Comunicación Efectiva y Motivación Laboral en colaboradores del área de producción de una Empresa Agroindustrial, La Libertad 2022.*

	Medida	Significancia
Correlación de la dimensión oportunidad con la variable Motivación Laboral	0.653**	P<0.01
Correlación de la dimensión sencillez y claridad, con la variable Motivación Laboral	0.453*	P<0.05
Correlación de la dimensión integridad, con la variable Motivación Laboral	0.583**	P<0.01
Correlación de la dimensión aprovechamiento de la organización informal, con la variable Motivación Laboral	0.783**	P<0.01
Correlación de la dimensión concisión, con la variable Motivación Laboral	0.799**	P<0.01
Correlación de la dimensión difusión con la variable Motivación Laboral	0.536**	P<0.01
Correlación de la dimensión credibilidad con la variable Motivación Laboral	0.611**	P<0.01

Nota. Data obtenida de ejecución de cuestionarios

En la tabla 4, se aprecia la correlación entre la dimensión oportunidad con la variable motivación laboral con una significancia de  $p < 0.01$  y una medida de correlación de Pearson de 0.651, la cual se puede decir que existe una relación positiva alta. La dimensión sencillez y claridad con la variable motivación laboral con una correlación de 0.456 y una significancia de  $p < 0.05$ , se puede decir que existe una relación moderada. La dimensión integridad

con una medida de correlación de 0.635, la dimensión aprovechamiento de la organización informal con una medida de correlación 0.790. la dimensión concisión con una medida de correlación de 0.758, la dimensión difusión con una medida de correlación de 0.541 y la dimensión credibilidad con una medida de correlación de 0.586, lo cual contrasta lo trazado en la hipótesis específica número tres, la cual hace referencia que, existe una relación entre las dimensiones de comunicación efectiva y la variable motivación laboral.

## V. DISCUSIÓN

En la presente investigación se estableció como objetivo general, Determinar la relación que existe entre la comunicación efectiva y motivación laboral en colaboradores del área de producción de una Empresa Agroindustrial, La Libertad 2022. En el marco de la investigación realizada, pude encontrar los estudios de los siguientes autores. Teniendo en cuenta que la metodología de análisis de datos, incluidos los resultados, muestra las relaciones existentes entre las variables anteriores.

Díaz (2019) en su investigación obtuvo una correlación de Pearson 0.507 que indican que las variables de estudio tienen una correlación positiva moderada entre comunicación efectiva y motivación laboral en Teleatento. Puesto que en esta investigación logramos observar en la tabla 1 un nivel de correlación alta  $r=0.919^{**}$  entre comunicación efectiva y motivación laboral.

Puesto que hoy en día sabemos lo importante de la comunicación efectiva dentro de una empresa, ya que permite a los colaboradores desarrollar sus actividades de manera adecuada para lograr los objetivos de la empresa. Castro (2018)

Para Nuñez & Yengle (2021), en su investigación consiguió un Rho de Spearman 0,683 siendo una correlación positiva alta, concluyó que existe relación entre comunicación efectiva y rendimiento laboral en la Corporación Médica de Servicios Integrales. Así mismo Yomona (2018): en su estudio se evidenció la existencia de una relación entre comunicación interna y motivación laboral mediante un vínculo positivo de nivel medio entre la comunicación y la motivación laboral de los colaboradores administrativos de Nexus Group Restaurants.

Puesto que existen varios factores que incurren en el desempeño de los empleados y brindan la mejor versión de las actividades que realizan en su empresa. Buen ambiente de trabajo, líneas de carrera, programas de capacitación, comunicación horizontal y, lo más importante, modelo de líderes. (Grande, 2019)



Para Goicochea (2020) en su tesis obtuvo correlación de Pearson es de 0,749 que indica que 74.9% de los datos están altamente correlacionados, es decir, la comunicación efectiva se relaciona con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Autonort.

En la investigación realizada por Tacca & Tejada (2017), en su investigación aplicada en trabajadores administrativos de la municipalidad de Cerro Colorado Arequipa indican que existe relación entre comunicación interna y motivación laboral con un 45,71%.

Bateman & Snell (2009), motivación es el impulso que fortalece, rige y resguarda los esfuerzos de un individuo. Por ende, si una persona está altamente motivada aumentará su nivel en el trabajo, buscará alcanzar sus objetivos, mediante habilidades y recursos en torno al trabajo. Los jefes comprometen a sus colaboradores: se una, mantenga, asista para trabajar con disciplina y desempeño siendo “buenos ciudadanos” de la organización.

Fischer, Malycha & Schafmann (2019), mencionan sobre la motivación laboral como un compromiso entre una organización y un individuo para motivar intereses mutuos y alcanzar objetivos basados en factores intrínsecos y extrínsecos.

Peña & Villon (2018), hacen mención sobre la motivación laboral como el resultado de las interrelaciones entre los individuos y los impulsos planteados de acuerdo a las necesidades de la organización para crear mecanismos que animen a los empleados en alcanzar sus metas. Así mismo interés por satisfacer las prioridades que subsistían en el empleado en cuanto a autorrealización, mejores condiciones de trabajo y a su vez recompensando sus urgencias personales, a fin de lograr el máximo confort asociado al logro de las metas planteadas. Así mismo se define como un estímulo de realización, que puede generarse externamente o dentro del proceso mental de un individuo. (Pârjoleanu, 2020)

De acuerdo al objetivo específico número uno, conocer el nivel de comunicación efectiva en colaboradores del área de producción de una Empresa Agroindustrial, La Libertad 2022. A continuación, haremos comparación con algunos trabajos de autores encontrados para Bello (2019); en su investigación: “comunicación efectiva desde la gerencia educativa” menciona que el número total de elecciones negativas es del 63% en términos de comunicación efectiva y concluyo que los gerentes deben entregar mensajes claros y concisos para evitar mensajes sesgados y conflictivos. puesto que los resultados mostrados en la tabla 2 indican un alto nivel de comunicación efectiva en los colaboradores en un 55,6%, datos que se comprueban en la investigación realizada por Herrera (2020); en su investigación realizada en una empresa agroindustrial indica que un 65.2% de los encuestados percibe la comunicación de manera regular y 28.1%. percibe un nivel alto.

Por otro lado, en las relaciones tanto personales como profesionales, la comunicación efectiva permite que los mensajes enviados y recibidos contribuyan a las adecuadas relaciones entre los empleados que los portan, a través del correcto desempeño de las actividades o el logro de los ideales en las organizaciones. Galli (2021).

La comunicación efectiva es fundamental para el desarrollo de una organización y se considera importante para lograr la participación de los empleados y la satisfacción laboral. Dado el grado alto de influencia de la alta dirección, es necesario contar con información acertada y valiosa para tomar las determinaciones correctas, si estos son inconclusos e impertinente afecta en la motivación, la actitud, la satisfacción, el desempeño y a todas las áreas de la organización. A su vez este tipo de comunicación genera una actitud más positiva que se ve reflejado en la estimulación de los empleados para realizar sus funciones. (Musheke & Phiri, 2021)

Siguiendo con lo establecido en el objetivo número dos, conocer el nivel de motivación laboral en colaboradores del área de producción de una Empresa Agroindustrial, La Libertad 2022. Para Medina & Obeso (2022); en su investigación donde indica que el 63.9% muestran un nivel alto de motivación laboral y el 36,1% medio, con estos resultados podemos afirmar que en mayor proporción los colaboradores presentan niveles de motivación laboral altos y medios, lo que indudablemente está asociado a la motivación por recompensas y la percepción del trabajo exitoso tal como lo demuestra los resultados de la tabla 3 exponen que el total de colaboradores que participaron en la investigación el 55.6 demostraron un nivel alto y el 37.0% medio, estos datos son contrastados por; Amado et al. (2019), en su investigación indica que la motivación laboral es importante puesto que el personal de la empresa Agropecuaria de Norte de Santander – Coagronorte Ltda. esté motivado no solo por las recompensas, sino también por su percepción de cuando el trabajo es exitoso.

Para Díaz (2022), en su investigación concluye que la mayor motivación por el trabajo dentro de la organización, se concluye que el compromiso de las empresas forestales con el talento humano aumentará significativamente.

Castillo (2021); en su investigación indica que los principales mecanismos que transgreden en la motivación laboral es el reconocimiento y salario puesto que en su gran mayoría no se encuentran satisfechos. Del mismo modo Manjarrez & Mendoza (2020); en su estudio hacen mención, que la motivación afecta negativamente el desempeño laboral, con oportunidades de promoción y otros incentivos como salarios iguales al salario base, poco reconocimiento oral y escrito y, por lo tanto, sin oportunidades de estudiar y reconocimiento.

Elescano (2018); en su investigación denominado: El desempeño profesional de los directivos y la motivación laboral de los trabajadores de Argenper S.A. en la actualidad. Concluye que existe falta de experiencia, deficiente rendimiento, falta de valoración, reconocimiento y motivación de los trabajadores en sus puestos, identificando la influencia del desempeño de los directivos en su productividad.

Finalmente, el objetivo número tres, Determinar la relación que existe entre las dimensiones oportunidad, sencillez y claridad, integridad, aprovechamiento de la organización informal, concisión, difusión, credibilidad de comunicación efectiva y motivación laboral en los colaboradores del área de producción de una Empresa Agroindustrial, La Libertad 2022. Según De la Cruz, (2014), hace referencia sobre la comunicación efectiva como punto esencial para anticipar posibilidades en la resolución de conflictos, puesto que existen varios mecanismos para mejorar la comunicación efectiva: Practica la escucha activa. permite mejorar las relaciones, actitud de escucha y obtener información adecuada. Usa la pregunta. Las preguntas alientan a la otra persona a presentar y explicar sus opiniones e intereses. Dar opinión. Parafrasea y resume lo que otros dicen con tus propias palabras y asegúrate de entender la situación correctamente. Utilice el lenguaje no lingüístico apropiado. Expresar proactivamente perspectivas y proponer soluciones a situaciones de conflicto y el uso de la empatía.

Según los resultados de la tabla 4 demuestran que existe relación entre las dimensiones oportunidad mediante correlación de Pearson de 0.653\*\* alta, , sencillez y claridad con una correlación de Pearson de, 0.453\* moderada, integridad una correlación moderada de 0.583\*\*, aprovechamiento de la organización informal una correlación alta de, 0.783\*\*, concisión una correlación alta de 0.799\*\*, difusión una correlación moderada de 0.536\*\* y credibilidad con una correlación alta de, 0.611\*\*; siendo significativa  $p < 0.01$ , siendo contrastados con Cadena (2019); en su investigación concluyó que existe la motivación y el desempeño laboral en la empresa Envatub. Así mismo Quiñonez & Vilca (2021); en su investigación demostraron que el 42% de los empleados son razonablemente ambiciosos y el 36% y el 22% son muy ambiciosos. En términos de desempeño laboral, el 42% estima que el desempeño laboral es razonablemente eficiente, el 32% deficiente y el 26% eficiente. Se puede concluir que existe relación moderada con  $P < 0,05$ ,  $Rho = 0,452$  entre la motivación y desempeño laboral en colaboradores de la Municipalidad Provincial de Barranca.

Dicho de otro modo, la comunicación dentro de un grupo u organización tiene cuatro funciones principales, por lo que una organización tiene una jerarquía de autoridad y políticas formales que los empleados deben seguir. Motivación es un impulso para explicar las tareas a los empleados, qué está pasando, qué tan bien se hace y qué se puede hacer para mejorar cuando los empleados no están satisfechos. Así mismo la expresión emocional proporciona un medio para expresar emociones y satisfacer necesidades sociales. Se proporciona información a los empleados que deben tomar decisiones a través de la transferencia de datos para reconocer y analizar sus elecciones. (Robbins & Judge, 2009).

## VI. CONCLUSIONES

1. Para concluir, respecto al objetivo general, relación entre comunicación efectiva y motivación laboral, se encontró que existe una relación positiva alta entre la comunicación efectiva motivación laboral ( $r=.919^{**}$ ), de los colaboradores del área de producción de una Empresa Agroindustrial La Libertad – 2022.
2. En referencia al objetivo específico, que busca identificar el nivel de comunicación efectiva, se puede identificar un nivel alto con un 55.6%; un 37.0% medio, y en un 7.4% bajo de los colaboradores del área de producción de una Empresa Agroindustrial, La Libertad – 2022.
3. En referencia al objetivo específico, que busca identificar el nivel de motivación laboral, se puede identificar un nivel alto de 59.3%, medio 37.0% y bajo 3.7% de los colaboradores del área de producción de una Empresa Agroindustrial, La Libertad – 2022.
4. En referencia al objetivo específico que busca establecer la relación entre las dimensiones de comunicación efectiva y motivación laboral, se logró identificar, oportunidad con una correlación de Pearson  $r=0.653^{**}$ , sencillez y claridad, con  $r=0.453^*$ , integridad con  $r=0.583^{**}$ , aprovechamiento de la organización informal con  $r=0.783^{**}$ , concisión con  $r=0.799^{**}$ , difusión con un  $r=0.536^{**}$  y credibilidad con un  $r=0.611^{**}$ ; y la motivación laboral en los colaboradores del área de producción de una Empresa Agroindustrial, La Libertad – 2022.

## **VII. RECOMENDACIONES**

1. Se sugiere al jefe del área de producción continuar promoviendo y desarrollando una comunicación efectiva entre los colaboradores e identificar objetivos y culturas organizacionales entre los colaboradores del área de producción.
2. Al jefe del área de producción, se recomienda plantear y programar periódicamente evaluaciones que puedan demostrar cómo se percibe la comunicación y así evitar problemas en el cumplimiento de sus tareas generando desmotivación laboral.
3. A los supervisores del área de producción, se recomienda utilizar un enfoque de lluvia de ideas para celebrar reuniones semanales para obtener instrucciones y comentarios sobre las actividades que realizan sus colaboradores.
4. A la gerencia del área de producción se recomienda, promover programas de aprendizaje que contribuyan en la formación y desarrollo profesional y personal de los colaboradores del área de producción, para buscar constantemente el compromiso y el logro de los objetivos de la empresa y de los colaboradores, a su vez crear relaciones positivas y una comunicación adecuada.

## REFERENCIAS

- Amado, L., Quitian, M., & Barrientos, E. (2019). La motivación y su influencia en el rendimiento laboral del personal de la empresa Agropecuaria de Norte de Santander – Coagronorte Ltda. *Revista convicciones*, 6 (12), pp 74-83. Obtenido de <https://www.fesc.edu.co/Revistas/OJS/index.php/convicciones/article/view/536>
- Arias Gonzales, J. L. (2020). *Métodos de Investigación Online: Herramientas digitales para recolectar datos*. Arequipa. Obtenido de [https://www.researchgate.net/publication/349953942\\_Libro\\_Metodos\\_de\\_Investigacion\\_Online](https://www.researchgate.net/publication/349953942_Libro_Metodos_de_Investigacion_Online)
- Arif, S., Zainuddin, Z., & Hamid, A. (15 de 12 de 2019). Influence of Leadership, Organizational Culture, Work Motivation, and Job Satisfaction of Performance Principles of Senior High School in Medan City. *Revista del Instituto Internacional de Investigación y Críticos de Budapest (BIRCI-Journal)*, 2(4), 239-254. doi:<https://doi.org/10.33258/birci.v2i4.619>
- Baena Paz, G. (2017). *Metodología de la investigación Serie integral por competencias* (3 ed.). México: Grupo Editorial Patria. Obtenido de <http://ebookcentral.proquest.com>
- Bateman, T. S., & Snell, S. A. (2009). *ADMINISTRACIÓN. Liderazgo y colaboración en un mundo competitivo*. México: McGraw-Hill. Obtenido de <http://www.elmayorportaldegerencia.com/Libros/Personal/%5BPD%5D%20Libros%20-%20Administracion.pdf>
- Bello, C. (2019). Comunicación efectiva desde la gerencia educativa. *Artículo*. Universidad de la Rioja, Santa Ana de Coro, Venezuela. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7276113>
- Berlo, D. K. (1996). *El proceso de la comunicación*. (Primera ed.). Argentina: El Ateneo. Obtenido de <https://bibliopopulares.files.wordpress.com/2012/12/el-proceso-de-la-comunicacion-david-k-berlo-301-1-b-514.pdf>
- Cadena Alarcón, E. K. (2019). La motivación y su relación con el desempeño laboral en la empresa Envatub S.A. de la Provincia de Pichinch. *Tesis de Licenciamiento*. Pontificia Universidad Católica del Ecuador, Ecuador: Ambato. Obtenido de <https://repositorio.pucesa.edu.ec/handle/123456789/2877>
- Castillo Solano, C. O. (2021). Motivación y desempeño laboral de los docentes de las Direcciones Distritales de Educación. *Tesis de Maestría*. Universidad Técnica de Ambato, Ambato, Ecuador. Obtenido de <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/32434/1/115%20GTH.pdf>



- Castro Morales, Y. V. (2018). La Comunicación Efectiva Y Su Efecto En El Trabajo En Equipo De Los Colaboradores De La Empresa Iron Mountain Perú S.A., Sede Trujillo, Año 2018. *Tesis de Licenciamiento*. Universidad Cesar Vallejo, Trujillo. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/33654>
- Chiavenato, I. (1999). *Administración de recursos humanos* (Quinta ed.). México: Mc Graw Hill. Obtenido de [https://www.ucipfg.com/Repositorio/MAES/MAES-08/UNIDADES-APRENDIZAJE/Administracion%20de%20los%20recursos%20humanos\(%20lect%202\)%20CHIAVENATO.pdf](https://www.ucipfg.com/Repositorio/MAES/MAES-08/UNIDADES-APRENDIZAJE/Administracion%20de%20los%20recursos%20humanos(%20lect%202)%20CHIAVENATO.pdf)
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos* (Octava ed.). México: McGraw-Hill. Obtenido de [https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion\\_de\\_recursos\\_humanos\\_-\\_chiavenato.pdf](https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion_de_recursos_humanos_-_chiavenato.pdf)
- Chumbiauca Quiñonez, M. C., & Vilca Paucar, P. F. (2021). Motivación y desempeño laboral en colaboradores de la municipalidad de Barranca, 2021. *Tesis de Licenciatura*. Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho. Obtenido de <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/5190/CHUMBIAUCA%20y%20VILCA.pdf?sequence=1>
- De la Cruz Lablanca, I. (2014). *Comunicación efectiva y trabajo en equipo*. Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.
- Diagnostico CI 2021. (2021 de octubre de 2021). *Comunicacion Interna en Peru*. Peru: Trespuntocero. Obtenido de BW Comunicacion Interna: <https://diagnosticoci.com/>
- Díaz Castillo, C. V. (2019). Comunicación Efectiva Y Su Relación Con La Motivación Laboral En Asesores Telefónicos De La Empresateleatento Del Perú,2019. *Tesis de Maestría*. Universidad César Vallejo, Trujillo. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/37855>
- Díaz Otiniano, C. E. (2022). Motivación laboral y engagement en el trabajo en colaboradores de una empresa forestal de Trujillo – 2021. *Tesis de Maestría*. Universidad Cesar Vallejo, Trujillo. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/86120>
- El Economista - Ciudad de México. (14 de Enero de 2022). *Falta de comunicación, un problema para 65% de los trabajadores en la pandemia*. Obtenido de La República: <https://www.larepublica.co/alta-gerencia/falta-de-comunicacion-un-problema-para-65-de-los-trabajadores-en-la-pandemia-3286429>
- Elescano Barrientos, S. (2018). El desempeño profesional de los directivos y la motivación laboral de los trabajadores de la empresa Argenper S.A. en la actualidad. *Trabajo de investigación*. Universidad Privada San Juan Bautista, Lima. Obtenido de <http://repositorio.upsjb.edu.pe/handle/upsjb/2196>

- Estèvez, A. (26 de 01 de 2022). *Más de mitad de los trabajadores se siente desmotivado en su puesto de trabajo*. Obtenido de Antena 3: [https://www.antena3.com/noticias/economia/mas-mitad-trabajadores-siente-desmotivado-puesto-trabajo\\_2022012661f144619890160001c702c0.html](https://www.antena3.com/noticias/economia/mas-mitad-trabajadores-siente-desmotivado-puesto-trabajo_2022012661f144619890160001c702c0.html)
- Fischer, C., Malycha, C. P., & Schafmann, E. (2019). The Influence of Intrinsic Motivation and Synergistic Extrinsic Motivators on Creativity and Innovation. *Frontiers in Psychology, 10*(137), 1-15. doi:10.3389/fpsyg.2019.00137
- Fonseca, A. (29 de abril de 2019). *Aptitus: "86% de trabajadores renuncia por mal clima laboral generado por jefes"*. Obtenido de Diario Gestion: <https://gestion.pe/economia/management-empleo/aptitus-86-trabajadores-renuncia-mal-clima-laboral-generado-jefes-265382-noticia/?ref=gesr>
- Fontalvo Sanchèz, Y., & Ventura Jimènez, A. (2021). Comunicación efectiva: estrategia de mediación para el fortalecimiento del diálogo entre docentes y padres de familia. (*Tesis de maestría*). Universidad de la Costa, Barranquilla, Colombia. Obtenido de <https://repositorio.cuc.edu.co/handle/11323/7965>
- Galli, B. J. (2021). Effective Strategies for Communicating and Managing Communication in a Project Team: My Perspective. *International Journal of Applied Industrial Engineering, 8*, 1-11. Obtenido de DOI: 10.4018/IJAIE.20210101.0a1
- Galpin, T. J. (2013). *La cara humana del cambio: Una guía práctica para el rediseño de las organizaciones*. Ediciones Díaz de Santos.
- Goicochea Marlo, Y. M. (2020). Relación entre la comunicación efectiva y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Autonort Cajamarca S.A.C de la ciudad de Cajamarca - 2020. *Tesis de Licenciatura*. Universidad Privada del Norte, Cajamarca. Obtenido de <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/26457>
- Gómez Valderrama, C. G. (2020). MOTIVACIÓN INTRÍNSECA Y EXTRÍNSECA DE LOS TRABAJADORES DE LA UNIVERSIDAD PRIVADA DE LA SELVA PERUANA S.A.C.- 2020. *Tesis de Licenciatura*. Universidad Privada de la Selva, Iquitos. Obtenido de <http://repositorio.ups.edu.pe/handle/UPS/66>
- Grande, J. (05 de 12 de 2019). *Motivación laboral: entre lo que dice y hace el líder*. Obtenido de El Peruano: <https://elperuano.pe/noticia/87239-motivacion-laboral-entre-lo-que-dice-y-hace-el-lider>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación* (Sexta Edición ed.). Mexico: McGRAW-HILL. Obtenido de <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Herrera Díaz, V. L. (2020). Comunicación interna y su relación con la cultura organizacional de la empresa Agroindustrias del Sur, Arequipa 2020. *Tesis de maestría*. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, Arequipa.

- Obtenido de <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12773/11546/UPhedivl.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- La Rosa, J. A. (31 de 12 de 2021). *Año Nuevo: ¿Qué es lo que más motiva a los trabajadores peruanos?* Obtenido de Aencia Andina: <https://andina.pe/Agencia/noticia-ano-nuevo-es-que-mas-motiva-a-los-trabajadores-peruanos-875362.aspx>
- Ladino Marín, P. (2017). *Teorías de la Comunicación* (Primera ed.). Fundación Universitaria del Área Andina.
- Macías García, E. K., & Vanga Arvelo, M. G. (2021). Clima organizacional y motivación laboral como insumos para planes de mejora institucional. *Revista Venezolana De Gerencia*, 26(94), 548-567. doi:<https://doi.org/10.52080/rvgluzv26n94.6>
- Manjarrez Fuentes, N. N., Alejandro, B. V., & Mendoza Vargas, E. Y. (2020). La motivación en el desempeño laboral de los empleados de los hoteles en el Cantón Quevedo, Ecuador. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(1), 359-365. Obtenido de <https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/1462>
- Medina García, O. O., & Obeso Llaro, L. A. (2022). Motivación laboral y compromiso organizacional en colaboradores de una empresa privada de la ciudad de Trujillo, 2021. *Tesis de Licenciamento*. Universidad Cesar Vallejo, Trujillo. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/84924>
- Mohamad Darus, N., & Saahar @ Saabar, S. (2022). Effective Communication and Organization Culture in Enhancing Employee's Work Performance During Work from Home (WFH). *Malaysian Journal of Social Sciences and Humanities (MJSSH)*, 7(5), e001478. Obtenido de <https://doi.org/10.47405/mjssh.v7i5.1478>
- Montenegro Campos, S. (2020). Comunicación efectiva y control administrativo en la empresa Vicamar S.A.C., Breña, 2020. *Tesis de Licenciatura*. Universidad Cèsar Vallejo, Lima. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/65700>
- Moroder, G. (20 de octubre de 2020). *EVOLUCIÓN DE LA COMUNICACIÓN INTERNA EN PERÚ*. Obtenido de BW comunicacion interna: <https://pulso-ci.bwcomunicacion.com/evolucion-de-la-comunicacion-interna-en-peru/>
- Munch, L. (2010). *ADMINISTRACIÓN: Gestión organizacional, enfoques y proceso administrativo*. México: PEARSON EDUCACIÓN. Obtenido de <https://www.auditorlider.com/wp-content/uploads/2019/06/Administraci%C3%B3n.-Gesti%C3%B3n-organizacional-enfoques-y-proceso-administrativo-1ed-Lourdes-M%C3%BCnch.pdf>

- Musheke, M. M., & Phiri, J. (2021). The Effects of Effective Communication on Organizational Performance Based on the Systems Theory. *Open Journal of Business and Management*, 9, 659-671. Obtenido de <https://doi.org/10.4236/ojbm.2021.92034>
- Núñez Saldaña, A., & Yengle Ortiz, K. M. (2021). Comunicación efectiva y rendimiento laboral en la Corporación Médica de Servicios Integrales SAC, Trujillo, 2021. *Tesis de Licenciamiento*. Universidad Cesar Vallejo, Trujillo. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/84265>
- Paais, M., & Pattiruhu, J. R. (2020). Effect of Motivation, Leadership, and Organizational Culture on Satisfaction and Employee Performance. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(8), 577-588. doi:<https://doi.org/10.13106/JAFEB.2020.VOL7.NO8.577>
- Pârjoleanu, R. (2020). Work Motivation Efficiency in the Workplace. *Postmodern Openings*, 11(4), 293-309. doi:10.18662/po/11.4/236
- Peña Rivas, H. C., & Villón Perero, S. G. (2018). Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional. *Revista Científica*, 117 - 192. doi: <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2018.3.7.9.177-192>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2009). *Comportamiento organizacional* (Decimotercera ed.). México: Pearson Prentice Hall. Obtenido de [https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod\\_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-\\_nodrm.pdf](https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf)
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). La Teoría de la Autodeterminación y la Facilitación de la Motivación Intrínseca, el Desarrollo Social, y el Bienestar. *American Psychological Association*, 68-78. Obtenido de [http://www.davidtrotzig.com/uploads/articulos/2000\\_ryandeci\\_spanishampsch.pdf](http://www.davidtrotzig.com/uploads/articulos/2000_ryandeci_spanishampsch.pdf)
- Stacho, Z., Stachová, K., Papula, J., Zuzana, P., & Kohnová, L. (2019). EFFECTIVE COMMUNICATION IN ORGANISATIONS INCREASES THEIR COMPETITIVENESS. *POLISH JOURNAL OF MANAGEMENT STUDIES*, 19(1), 391- 403. doi:DOI: 10.17512/pjms.2019.19.1.30
- Tacca Mamani, V. R., & Tejada Loayza, J. L. (2017). Relación entre la comunicación interna y la motivación laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Cerro Colorado, Arequipa, 2017. *Tesis de Licenciatura*. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, Arequipa. Obtenido de <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/4681?show=full>
- Traverso Holguin, P. A., Williams Flores, B. G., & Palacios Bauz, I. d. (2017). *La comunicación efectiva como elementos de éxito en los negocios*. Samborondón, Ecuador: Universidad Ecotec. Obtenido de <https://www.ecotec.edu.ec/content/uploads/investigacion/libros/comunicacion-efectiva.pdf>

Yomona Ruiz, E. R. (2018). La comunicaciòn interna y su relaciòn con la motivaciòn laboral de los colaboradores administrativos de Nexus Group Restaurantes SAC. Lima 2017. *Tesis de maestria*. Universidad de San Martin de Porres, Lima. Obtenido de [https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/4651/yomona\\_rer.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/4651/yomona_rer.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

## ANEXOS

### ANEXO 01: TABLA DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
Comunicación Efectiva	La comunicación efectiva en una organización es fundamental y se define como el proceso por el cual los empleados envían y reciben información dentro de la organización. Montenegro et al.; (2020).	La comunicación efectiva se medirá a través de un cuestionario de comunicación efectiva que, cuenta con 14 ítems y 7 dimensiones. (Montenegro Campos, 2020).	Oportunidad	1. Tiempo y forma.	ORDINAL
			Sencillez y claridad	2. Accesibilidad.	
			Integridad	3. Cooperación	
			Aprovechamiento de la organización informal.	4. Canales de información.	
			Concisión	5. Eficacia	
			Difusión	6. Flujos	
			Credibilidad	7. Veracidad	
Motivación Laboral	La motivación laboral se entiende como el resultado de las interrelaciones entre los individuos y los impulsos planteados por la organización para crear elementos que animen a los empleados a alcanzar sus metas. (Peña Rivas & Villón Perero, 2018).	La motivación laboral se medirá mediante un cuestionario de 2 dimensiones: Motivación intrínseca y Motivación extrínseca consta de 14 ítems. (Gómez Valderrama, 2020)	Motivación intrínseca	1. La autorrealización con la labor que desempeña. 2. La búsqueda de nuevas ofertas de empleo. 3. El ambiente laboral favorable con el resto de compañeros 4. La aspiración para ascender de puesto de trabajo. 5. La proposición de mejoras en el puesto de trabajo. 6. El estrés laboral 7. El aumento de la satisfacción laboral.	1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre
			Motivación extrínseca	8. La conciliación de la vida laboral y familiar 9. Los superiores se plantean las aportaciones de los empleados 10. El reconocimiento de logros y objetivos 11. La formación 12. Los incentivos para una mayor participación Salario. 13. La adecuada seguridad e higiene del puesto de trabajo 14. El adecuado salario con la labor desempeñada.	

## ANEXO 02: CUESTIONARIO DE COMUNICACIÓN EFECTIVA

Estimado: a continuación, se le presenta una serie de preguntas que servirán para medir la comunicación efectiva. Sírvase usted contestar según corresponda y siguiendo las indicaciones del cuadro adjunto. Por favor solo dé **una respuesta** a cada pregunta y **no deje ninguna en blanco**. Toda la información que se obtenga será manejada confidencialmente. **Gracias por su colaboración.**

Marque sólo una respuesta como el siguiente ejemplo:

N	PREGUNTA	5	4	3	2	1
1	Los mensajes son remitidos vía correo corporativo y en un periodo determinado.	X				

Alternativas:

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

N	PREGUNTAS	5	4	3	2	1
1	Los mensajes son remitidos vía correo corporativo y en un periodo determinado.					
2	La comunicación es efectiva en la interacción de todas las áreas y en tiempo real.					
3	Cuando la gerencia emite comunicados, éstos se recepciona en físico o por medio digital.					
4	Las instrucciones para el desarrollo de las tareas diarias son claras y precisas.					
5	La comunicación entre las áreas al realizar una actividad es integra, logrando cumplir los objetivos.					
6	Los objetivos se cumplen por la efectiva comunicación entre los colaboradores.					
7	Los canales informativos están representados por los jefes de las áreas.					
8	Se utiliza la organización informal para complementar la comunicación en la organización formal.					
9	Los mensajes se brindan de manera concreta y adecuada.					
10	El jefe del área de operaciones canaliza sólo la información necesaria.					
11	Los procedimientos establecidos son los pertinentes a la programación de tareas y comunicados oportunamente.					
12	Las tareas son compartidas entre el personal y se comunican por medio digital.					
13	Se cumple con dar información acorde a la realidad para lograr las metas.					
14	La confiabilidad en la comunicación ha permitido el cumplimiento de objetivos.					

### **ANEXO 3: FICHA TÉCNICA**

Instrumento – Variable (O<sub>1</sub>): Comunicación Efectiva

Nombre: Cuestionario de Comunicación efectiva

Autor: Segundo Montenegro Campos (2020) Adaptado por Priscila Castillo

Tipo de Administración: Individual

Duración: Aproximadamente 5 a 15 minutos

Campo de aplicación: Colaboradores del área de producción de una Empresa Agroindustrial, La Libertad.

Adaptación: Eloida Priscila Castillo Díaz

Puntuación: Escala de Likert con valores: (1) nunca, (2) casi nunca, (3) a veces, (4) casi siempre, (5) siempre.

Categorización y rangos de medición: Nivel Bajo: 14 – 42, Nivel Medio: 43- 57, Nivel Alto: 58 – 70.



## Anexo 04: CUESTIONARIO DE MOTIVACIÓN LABORAL

**Instrucciones:** A continuación, se le presentan 14 ítems, se solicita que frente a ellos exprese su opinión, marcando con un aspa en la alternativa adecuada. Por favor solo dé **una respuesta** a cada pregunta y **no deje ninguna en blanco**. Toda la información que se obtenga será manejada confidencialmente. **Gracias por su colaboración.**

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

<b>MOTIVACIÓN INTRÍNSECA</b>						
N	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
1.	¿Me siento realizado con la labor que desempeño?					
2.	¿Busco ofertas de empleo porque me planteo cambiar de trabajo?					
3.	¿Existe un ambiente laboral favorable con el resto de mis compañeros?					
4.	¿Aspiro a ascender de puesto de trabajo en la empresa?					
5.	¿Sugiero a la empresa posibles cambios de mejora en el puesto de trabajo?					
6.	¿El trabajo que realizo me produce estrés?					
7.	¿El nivel de satisfacción con mi trabajo ha aumentado desde que entre a esta empresa?					
<b>MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA</b>						
8.	¿Mis condiciones laborales me permiten conciliar mi vida laboral y personal?					
9.	¿Mis superiores tienen en cuenta mis aportaciones?					
10.	¿La dirección de la empresa reconoce mis objetivos y logros?					
11.	¿La empresa invierte en formación para los trabajadores?					
12.	¿La empresa propone algún tipo de incentivos para una mayor participación en nuestro trabajo?					
13.	¿Mi puesto de trabajo cumple con las medidas adecuadas de seguridad e higiene?					
14.	¿El salario que percibo es el adecuado en relación a mi puesto de trabajo?					

## **ANEXO 5: FICHA TÉCNICA**

Instrumento – Variable (O<sub>2</sub>): Motivación laboral

Nombre: Cuestionario de Motivación laboral

Autor: Cinthia Geraldine Gómez Valderrama (2020).

Tipo de Administración: Individual

Duración: Aproximadamente 5 a 15 minutos

Campo de aplicación: Colaboradores del área de producción de una Empresa Agroindustrial, La Libertad.

Adaptación: Eloida Priscila Castillo Díaz

Puntuación: Escala de Likert con valores: (1) nunca, (2) casi nunca, (3) a veces, (4) casi siempre, (5) siempre.

Categorización y rangos de medición: Nivel Bajo: 14 – 42, Nivel Medio: 43 - 57, Nivel Alto: 58 – 70.

## ANEXO 4: VALIDACIÓN DE PRUEBAS POR CRITERIOS DE JUECES



### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: LA COMUNICACIÓN EFECTIVA

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN Oportunidad</b>							
1	¿Los mensajes son remitidos vía correo corporativo y en un periodo determinado?	X		X		X		
2	¿La comunicación es efectiva en la interacción de todas las áreas y en tiempo real?	X		X		X		
3	¿Cuándo la gerencia emite comunicados, éstos son recepcionados en físico o por medio digital?	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN Sencillez y Claridad</b>							
4	¿Las instrucciones para el desarrollo de las tareas diarias son claras y precisas?	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN Integridad</b>							
5	¿La comunicación entre las áreas al realizar una actividad es íntegra, logrando cumplir los objetivos?	X		X		X		
6	¿Los objetivos se cumplen por la efectiva comunicación entre los colaboradores?	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN Aprovechamiento de la organización informal</b>							
7	¿Los canales informativos están representados por los jefes de las áreas?	X		X		X		
8	¿Se utiliza la organización informal para complementar la comunicación en la organización formal?	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN Concisión</b>							
9	¿Los mensajes se brindan de manera concreta y adecuada?	X		X		X		
10	¿El jefe del área de operaciones canaliza sólo la información necesaria?	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN Difusión</b>							
11	¿Los procedimientos establecidos son los pertinentes a la programación de tareas y comunicados oportunamente?	X		X		X		
12	¿Las tareas son compartidas entre el personal y se comunican por medio digital?	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN Credibilidad</b>							
13	¿Se cumple con dar información acorde a la realidad para lograr las metas?	X		X		X		
14	¿La confiabilidad en la comunicación ha permitido el cumplimiento de objetivos?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:     Aplicable [X]             Aplicable después de corregir [ ]             No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: ..... ERWIN NEY CER OMBIANO JUARBE .....            DNI:..... 45273296 .....

Especialidad del validador: ..... ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA .....

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

..... 12 ..... de ..... 05 ..... del 2022 .....

  
Lic. Adm. Ombiano Juárez Erwin



Firma del Experto Informante.

## NEXO 5: VALIDACIÓN DE PRUEBAS POR CRITERIOS DE JUECES



### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: LA COMUNICACIÓN EFECTIVA

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN Oportunidad</b>							
1	¿Los mensajes son remitidos vía correo corporativo y en un periodo determinado?	X		X		>		
2	¿La comunicación es efectiva en la interacción de todas las áreas y en tiempo real?	X		X		>		
3	¿Cuándo la gerencia emite comunicados, éstos son recepcionados en físico o por medio digital?	X		X		>		
	<b>DIMENSIÓN Sencillez y Claridad</b>							
4	¿Las instrucciones para el desarrollo de las tareas diarias son claras y precisas?	>		X		>		
	<b>DIMENSIÓN Integridad</b>							
5	¿La comunicación entre las áreas al realizar una actividad es íntegra, logrando cumplir los objetivos?	X		X		>		
6	¿Los objetivos se cumplen por la efectiva comunicación entre los colaboradores?	X		X		>		
	<b>DIMENSIÓN Aprovechamiento de la organización informal</b>							
7	¿Los canales informativos están representados por los jefes de las áreas?	X		X		>		
8	¿Se utiliza la organización informal para complementar la comunicación en la organización formal?	X		X		>		
	<b>DIMENSIÓN Concisión</b>							
9	¿Los mensajes se brindan de manera concreta y adecuada?	X		X		>		
10	¿El jefe del área de operaciones canaliza sólo la información necesaria?	X		X		>		
	<b>DIMENSIÓN Difusión</b>							
11	¿Los procedimientos establecidos son los pertinentes a la programación de tareas y comunicados oportunamente?	X		X		>		
12	¿Las tareas son compartidas entre el personal y se comunican por medio digital?	X		X		>		
	<b>DIMENSIÓN Credibilidad</b>							
13	¿Se cumple con dar información acorde a la realidad para lograr las metas?	X		X		>		
14	¿La confiabilidad en la comunicación ha permitido el cumplimiento de objetivos?	>		X		>		

Opinión de aplicabilidad:    **Aplicable** [X]    **Aplicable después de corregir** [ ]    **No aplicable** [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: LEONIL GONZALEZ CASARÁ GONZALEZ ..... DNI: 18073004 .....

Especialidad del validador: MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA .....

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

12 de 05 del 2023

Firma del Experto Informante.

## NEXO 6: VALIDACIÓN DE PRUEBAS POR CRITERIOS DE JUECES



### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: LA COMUNICACIÓN EFECTIVA

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN Oportunidad</b>							
1	¿Los mensajes son remitidos vía correo corporativo y en un periodo determinado?	X		X		X		
2	¿La comunicación es efectiva en la interacción de todas las áreas y en tiempo real?	X		X		X		
3	¿Cuándo la gerencia emite comunicados, éstos son recepcionados en físico o por medio digital?	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN Sencillez y Claridad</b>							
4	¿Las instrucciones para el desarrollo de las tareas diarias son claras y precisas?	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN Integridad</b>							
5	¿La comunicación entre las áreas al realizar una actividad es integra, logrando cumplir los objetivos?	X		X		X		
6	¿Los objetivos se cumplen por la efectiva comunicación entre los colaboradores?	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN Aprovechamiento de la organización informal</b>							
7	¿Los canales informativos están representados por los jefes de las áreas?	X		X		X		
8	¿Se utiliza la organización informal para complementar la comunicación en la organización formal?	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN Concisión</b>							
9	¿Los mensajes se brindan de manera concreta y adecuada?	X		X		X		
10	¿El jefe del área de operaciones canaliza sólo la información necesaria?	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN Difusión</b>							
11	¿Los procedimientos establecidos son los pertinentes a la programación de tareas y comunicados oportunamente?	X		X		X		
12	¿Las tareas son compartidas entre el personal y se comunican por medio digital?	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN Credibilidad</b>							
13	¿Se cumple con dar información acorde a la realidad para lograr las metas?	X		X		X		
14	¿La confiabilidad en la comunicación ha permitido el cumplimiento de objetivos?	X		X		X		

Opinión de aplicabilidad:    **Aplicable [X]**            **Aplicable después de corregir [ ]**            **No aplicable [ ]**

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: KATHERINE ADELVA RODRIGUEZ ICAÑEZ ..... DNI: 48251005 .....

Especialidad del validador: GESTION DEL TALENTO HUMANO .....

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

12 de 05 del 2022

Firma del Experto Informante.

## ANEXO 7: VALIDACIÓN DE PRUEBAS POR CRITERIOS DE JUECES



### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: MOTIVACIÓN LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSION Motivación intrínseca</b>								
1.	¿Me siento realizado con la labor que desempeño?	X		X		X		
2.	¿Busco ofertas de empleo porque me planteo cambiar de trabajo?	X		X		X		
3.	¿Existe un ambiente laboral favorable con el resto de mis compañeros?	X		X		X		
4.	¿Aspiro a ascender de puesto de trabajo en la empresa?	X		X		X		
5.	¿Sugiero a la empresa posibles cambios de mejora en el puesto de trabajo?	X		X		X		
6.	¿El trabajo que realizo me produce estrés?	X		X		X		
7.	¿El nivel de satisfacción con mi trabajo ha aumentado desde que entre a esta empresa?	X		X		X		
<b>DIMENSION Motivación Extrínseca</b>								
8.	¿Mis condiciones laborales me permiten conciliar mi vida laboral y personal?	X		X		X		
9.	¿Mis superiores tienen en cuenta mis aportaciones?	X		X		X		
10.	¿La dirección de la empresa reconoce mis objetivos y logros?	X		X		X		
11.	¿La empresa invierte en formación para los trabajadores?	X		X		X		
12.	¿La empresa propone algún tipo de incentivos para una mayor participación en nuestro trabajo?	X		X		X		
13.	¿Mi puesto de trabajo cumple con las medidas adecuadas de seguridad e higiene?	X		X		X		
14.	¿El salario que percibo es el adecuado en relación a mi puesto de trabajo?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:    **Aplicable [X]**            **Aplicable después de corregir [ ]**            **No aplicable [ ]**

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: ..... ERWIN NEFCER OTIMIANO JUAREZ ..... DNI: 45273296

Especialidad del validador: ..... ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA .....

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

...12... de 05 del 2022

Erwin Nefcer Otimiano Juarez  
 Lic. Adm. Otimiano Juarez Erwin

CLAD 14670

Firma del Experto Informante.

## ANEXO 8: VALIDACIÓN DE PRUEBAS POR CRITERIOS DE JUECES



### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: MOTIVACIÓN LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSION Motivación intrínseca</b>								
1.	¿Me siento realizado con la labor que desempeño?	X		X		X		
2.	¿Busco ofertas de empleo porque me planteo cambiar de trabajo?	X		X		X		
3.	¿Existe un ambiente laboral favorable con el resto de mis compañeros?	X		X		X		
4.	¿Aspiro a ascender de puesto de trabajo en la empresa?	X		X		X		
5.	¿Sugiero a la empresa posibles cambios de mejora en el puesto de trabajo?	X		X		X		
6.	¿El trabajo que realizo me produce estrés?	X		X		X		
7.	¿El nivel de satisfacción con mi trabajo ha aumentado desde que entre a esta empresa?	X		X				
<b>DIMENSION Motivación Extrínseca</b>								
8.	¿Mis condiciones laborales me permiten conciliar mi vida laboral y personal?	X		X		X		
9.	¿Mis superiores tienen en cuenta mis aportaciones?	X		X		X		
10.	¿La dirección de la empresa reconoce mis objetivos y logros?	X		X		X		
11.	¿La empresa invierte en formación para los trabajadores?	X		X		X		
12.	¿La empresa propone algún tipo de incentivos para una mayor participación en nuestro trabajo?	X		X		X		
13.	¿Mi puesto de trabajo cumple con las medidas adecuadas de seguridad e higiene?	X		X		X		
14.	¿El salario que percibo es el adecuado en relación a mi puesto de trabajo?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:    **Aplicable [X]**    **Aplicable después de corregir [ ]**    **No aplicable [ ]**

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: LEONEL BALAZAR CARRERA GOMEZ    DNI: 18071004

Especialidad del validador: MAESTRO EN GESTION PÚBLICA

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

.....12 de 05 del 2022

  
Firma del Experto Informante.

## ANEXO 9: VALIDACIÓN DE PRUEBAS POR CRITERIOS DE JUECES



### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: MOTIVACIÓN LABORAL

Nº	DIMENSIONES / Items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSION Motivación intrínseca</b>								
1	¿Me siento realizado con la labor que desempeño?	X		X		X		
2	¿Busco ofertas de empleo porque me planteo cambiar de trabajo?	X		X		X		
3	¿Existe un ambiente laboral favorable con el resto de mis compañeros?	X		X		X		
4	¿Aspiro a ascender de puesto de trabajo en la empresa?	X		X		X		
5	¿Sugiero a la empresa posibles cambios de mejora en el puesto de trabajo?	X		X		X		
6	¿El trabajo que realizo me produce estrés?	X		X		X		
7	¿El nivel de satisfacción con mi trabajo ha aumentado desde que entre a esta empresa?	X		X		X		
<b>DIMENSION Motivación Extrínseca</b>								
8	¿Mis condiciones laborales me permiten conciliar mi vida laboral y personal?	X		X		X		
9	¿Mis superiores tienen en cuenta mis aportaciones?	X		X		X		
10	¿La dirección de la empresa reconoce mis objetivos y logros?	X		X		X		
11	¿La empresa invierte en formación para los trabajadores?	X		X		X		
12	¿La empresa propone algún tipo de incentivos para una mayor participación en nuestro trabajo?	X		X		X		
13	¿Mi puesto de trabajo cumple con las medidas adecuadas de seguridad e higiene?	X		X		X		
14	¿El salario que percibo es el adecuado en relación a mi puesto de trabajo?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:    Aplicable     Aplicable después de corregir [ ]    No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador, Dr/ Mg: KATHERINE ABELTO RODRIGUEZ IBÁÑEZ ..... DNI: 48251005

Especialidad del validador: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO .....

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

12 de 05 del 2022

Firma del Experto Informante.



## ANEXO 10: VALIDEZ DE INSTRUMENTO, SEGÚN JUICIO DE EXPERTOS.

Indicador	Exp 1,2,3	Determinación
Claridad	Si	Aplicable
Pertinencia	Si	Aplicable
Relevancia	Si	Aplicable

## ANEXO 11: ESTADÍSTICAS DE FIABILIDAD POR VARIABLES

Comunicación Efectiva	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,875	14

Motivación Laboral	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,830	14

## ANEXO 12: Prueba de normalidad Shapiro Wilk

Variables	Shapiro Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Comunicación Efectiva	,969	27	,586
Motivación Laboral	,978	27	,825

a. Corrección de significación de Lilliefors

La prueba de normalidad de Shapiro Wilk utilizada en la investigación, presenta un nivel de significancia  $p > 0.05$ , esto indica que los datos presentan una distribución normal, por lo cual se aplicara el coeficiente de correlación de Pearson (r).

### ANEXO 13: MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES E INDICADORES	METODOLOGÍA
¿Qué relación existe entre la comunicación efectiva y la motivación laboral en colaboradores del área de producción de una Empresa Agroindustrial, La Libertad 2022?	Determinar la relación que existe entre el comunicación efectiva y motivación laboral en colaboradores del área de producción de una Empresa Agroindustrial, La Libertad 2022.	Existe una relación entre la comunicación efectiva y la motivación laboral en colaboradores del área de producción de una Empresa Agroindustrial, La Libertad 2022.	<b>V. Independiente:</b> Comunicación Efectiva  <b>Dimensiones</b> <b>Oportunidad.</b> 1.Tiempo y forma <b>Sencillez y claridad</b> 2.Accesibilidad. <b>Integridad</b> 3.Cooperación. <b>Aprovechamiento de la organización informal</b> 4. Canales de información. <b>Concisión</b> 5. Eficiencia <b>Difusión</b> 6. Flujos <b>Credibilidad</b> 7. Veracidad  <b>V. Dependiente:</b> Motivación Laboral  <b>Dimensiones</b> <b>Motivación intrínseca</b> 1.La autorrealización con la labor desempeñada. 2. La búsqueda de otras ofertas de empleo. 3. El ambiente laboral favorable con el resto de compañeros 4.La aspiración para ascender de puesto de trabajo.	<b>TIPO:</b> Investigación aplicada.  <b>Diseño:</b> no experimental correlacional.  <b>Método:</b> cuantitativo.  <b>Población y muestra:</b> 27 colaboradores del área de operaciones en una Empresa Agroindustrial de Trujillo.  <b>Técnica:</b> la encuesta  <b>Instrumento:</b> Cuestionario por cada variable. El cuestionario para comunicación efectiva consta de 14 ítems y el de Motivación laboral con 14 ítems. Con escala de Likert  <b>Método de análisis:</b> estadístico descriptivo con apoyo de SPSS y Excel
<b>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</b>	<b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b>	<b>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS</b>		
PE1: ¿Cuál es el nivel de comunicación efectiva en colaboradores del área de producción de una Empresa Agroindustrial, La Libertad 2022? PE2: ¿Cuál es el nivel de motivación laboral en colaboradores del área de producción de una Empresa Agroindustrial, La Libertad 2022? PE3: ¿Cuál es la relación que existe entre la oportunidad de comunicación efectiva y motivación laboral en colaboradores del área de producción de una Empresa Agroindustrial, La Libertad 2022? PE4: ¿Cuál es la relación que existe entre la sencillez y claridad de comunicación efectiva y motivación laboral en colaboradores del área de producción una Empresa Agroindustrial, La Libertad 2022? PE5: ¿Cuál es la relación que existe entre la integridad de	OE1: Identificar el nivel de comunicación efectiva en colaboradores del área de producción de una Empresa Agroindustrial, La Libertad 2022. OE2: Identificar el nivel de motivación laboral en colaboradores del área de producción de una Empresa Agroindustrial, La Libertad 2022. OE3: Establecer la relación que existe entre la oportunidad de comunicación efectiva y motivación laboral en colaboradores del área de producción de una Empresa Agroindustrial, La Libertad 2022. OE4: Establecer la relación que existe entre la sencillez y claridad de comunicación efectiva y motivación laboral en colaboradores del área de producción de una Empresa Agroindustrial, La Libertad 2022. OE5: Establecer la relación que existe entre la integridad de comunicación efectiva y motivación	HE1: Existe un alto nivel de comunicación efectiva en colaboradores del área de producción de una Empresa Agroindustrial, La Libertad 2022. HE2: Existe un alto nivel de motivación laboral en colaboradores del área de producción de una Empresa Agroindustrial, La Libertad 2022. HE3: Existe relación entre la oportunidad de comunicación efectiva y motivación laboral en colaboradores del área de producción de una Empresa Agroindustrial, La Libertad 2022. HE4: Existe relación entre la sencillez y claridad de comunicación efectiva y motivación laboral en colaboradores del área de producción de una Empresa Agroindustrial, La Libertad 2022. HE5: Existe relación entre la integridad de comunicación efectiva y motivación laboral en		

<p>comunicación efectiva y motivación laboral en colaboradores del área de producción de una Empresa Agroindustrial, La Libertad 2022?  PE6: ¿Cuál es la relación que existe entre el aprovechamiento de la organización informal de comunicación efectiva y motivación laboral en colaboradores del área de producción de una Empresa Agroindustrial, La Libertad 2022?  PE7: ¿Cuál es la relación que existe entre la concisión de comunicación efectiva y motivación laboral en colaboradores del área de producción de una Empresa Agroindustrial, La Libertad 2022?  PE8: ¿Cuál es la relación que existe entre la difusión de comunicación efectiva y motivación laboral en colaboradores del área de producción de una Empresa Agroindustrial, La Libertad 2022?  PE9: ¿Cuál es la relación que existe entre la credibilidad de comunicación efectiva y motivación laboral en colaboradores del área de producción de una Empresa Agroindustrial, La Libertad 2022?</p>	<p>laboral en colaboradores del área de producción de una Empresa Agroindustrial, La Libertad 2022.  OE6: Establecer la relación que existe entre el aprovechamiento de la organización informal de comunicación efectiva y motivación laboral en colaboradores del área de producción de una Empresa Agroindustrial, La Libertad 2022.  OE7: Establecer la relación que existe entre la concisión de comunicación efectiva y motivación laboral en colaboradores del área de producción de una Empresa Agroindustrial, La Libertad 2022.  OE8: Establecer la relación que existe entre la difusión de comunicación efectiva y motivación laboral en colaboradores del área de producción de una Empresa Agroindustrial, La Libertad 2022.  OE9: Establecer la relación que existe entre la credibilidad de comunicación efectiva y motivación laboral en colaboradores del área de producción de una Empresa Agroindustrial, Trujillo 2022.</p>	<p>colaboradores del área de producción de una Empresa Agroindustrial, La Libertad 2022.  HE6: Existe relación entre el aprovechamiento de la organización informal de comunicación efectiva y motivación laboral en colaboradores del área de producción de una Empresa Agroindustrial, La Libertad 2022.  HE7: Existe relación entre la concisión de comunicación efectiva y motivación laboral en colaboradores del área de producción de una Empresa Agroindustrial La Libertad 2022.  HE8: Existe relación entre la difusión de comunicación efectiva y motivación laboral en colaboradores del área de producción de una Empresa Agroindustrial, La Libertad 2022.  HE9: Existe relación entre la credibilidad de comunicación efectiva y motivación laboral en colaboradores del área de producción de una Empresa Agroindustrial, La Libertad 2022.</p>	<p>5.La proposición de mejoras en el puesto de trabajo.  6. El estrés laboral  7. El aumento de la satisfacción laboral.  <b>Motivación extrínseca</b>  8. La conciliación de la vida laboral y familiar  9. Los superiores se plantean las aportaciones de los empleados  10. El reconocimiento de logros y objetivos  11. La formación  12. Los incentivos para una mayor participación Salario.  13. La adecuada seguridad e higiene del puesto de trabajo  14. El adecuado salario con la labor desempeñada.</p>	
--	--	---	--	--

## ANEXO 14: BASE DE DATOS DE COMUNICACIÓN EFECTIVA

VARIABLE: COMUNICACIÓN EFECTIVA															
SUJETO	OPORTUNIDAD			SENCILLEZ Y CLARIDAD	INTEGRIDAD		APROVECHAMIENTO DE LA ORGANIZACIÓN INFORMAL		CONCISIÓN		DIFUSIÓN		CREDIBILIDAD		SUMA
	ÍTEM 1	ÍTEM 2	ÍTEM 3	ÍTEM 4	ÍTEM 5	ÍTEM 6	ÍTEM 7	ÍTEM 8	ÍTEM 9	ÍTEM 10	ÍTEM 11	ÍTEM 12	ÍTEM 13	ÍTEM 14	
1	2	3	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	56
2	3	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	63
3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	49
4	2	5	2	5	3	3	5	3	4	4	4	4	4	4	52
5	3	3	3	4	4	4	4	5	4	3	3	4	3	5	52
6	3	4	3	5	4	4	5	5	5	5	5	5	3	4	60
7	2	4	3	5	4	3	4	5	5	3	4	5	5	3	55
8	2	3	2	3	2	2	3	3	3	1	3	3	2	2	34
9	2	5	4	5	3	4	5	5	5	3	3	5	3	4	56
10	2	5	2	5	3	5	4	4	5	2	4	5	4	3	53
11	4	4	3	3	4	4	5	4	4	4	5	3	2	4	53
12	2	3	4	4	2	3	3	1	4	3	4	3	2	3	41
13	4	3	4	5	3	3	4	3	5	1	4	4	2	4	49
14	2	4	3	4	2	4	5	2	5	3	5	4	3	4	50
15	2	4	2	5	3	4	5	4	4	2	4	3	3	3	48
16	3	4	3	4	3	5	4	5	4	3	5	5	3	4	55
17	2	3	3	4	3	2	3	1	3	1	3	4	4	4	40
18	4	3	3	4	4	4	5	3	4	3	3	2	4	4	50
19	3	5	2	5	3	3	5	4	5	2	4	4	3	3	51
20	3	3	2	3	4	3	3	2	3	3	3	4	4	4	44
21	3	4	3	3	3	3	4	2	4	3	4	4	4	3	47
22	2	2	2	3	3	3	4	1	2	1	3	2	3	2	33
23	2	3	3	2	1	2	4	3	3	4	3	3	3	3	39
24	3	4	5	3	3	4	5	4	5	3	4	5	4	5	57
25	4	4	4	5	4	3	4	4	5	2	5	3	4	3	54
26	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	3	5	4	65
27	4	5	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	5	3	57

## ANEXO 15: BASE DE DATOS DE MOTIVACIÓN LABORAL

VARIABLE: MOTIVACIÓN LABORAL															
SUJETO	MOTIVACIÓN INTRÍNSECA							MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA							SUMA
	ÍTEM 1	ÍTEM 2	ÍTEM 3	ÍTEM 4	ÍTEM 5	ÍTEM 6	ÍTEM 7	ÍTEM 8	ÍTEM 9	ÍTEM 10	ÍTEM 11	ÍTEM 12	ÍTEM 13	ÍTEM 14	
1	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	66
2	5	2	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	64
3	3	4	4	4	3	2	4	3	4	3	2	4	3	4	47
4	5	2	5	5	2	3	5	3	4	4	3	4	4	4	53
5	5	3	5	4	4	2	4	5	4	3	2	4	5	5	55
6	5	3	5	5	2	3	5	5	4	5	3	5	5	5	60
7	5	3	5	5	3	2	4	5	4	3	3	5	5	5	57
8	3	3	4	3	4	3	3	3	4	1	2	3	2	4	42
9	3	2	5	5	3	3	5	5	3	5	3	5	5	5	57
10	3	2	3	5	3	2	4	4	3	2	3	5	4	4	47
11	5	4	5	3	4	3	5	4	4	4	2	3	2	5	53
12	4	3	4	4	3	2	3	1	4	3	2	3	2	4	42
13	5	3	5	5	4	2	4	3	5	1	3	4	2	4	50
14	3	4	3	4	3	3	5	2	5	3	2	4	3	4	48
15	3	4	2	5	3	3	5	4	5	2	3	3	3	3	48
16	4	4	3	4	3	4	4	5	5	5	3	5	5	5	59
17	3	3	4	4	3	3	3	1	3	1	2	4	4	4	42
18	5	3	5	4	4	3	5	3	5	3	3	2	4	4	53
19	4	5	5	5	3	4	5	4	4	2	2	5	3	3	54
20	4	3	2	3	4	2	3	4	4	3	3	5	4	4	48
21	5	5	5	3	3	3	4	3	4	3	2	4	4	3	51
22	3	3	2	3	3	1	4	1	3	1	3	3	2	3	35
23	3	3	5	2	1	1	4	5	5	5	3	5	5	5	52
24	4	4	5	3	3	4	5	4	5	3	4	5	4	5	58
25	5	5	4	5	5	4	5	5	5	3	3	4	5	5	63
26	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	2	5	5	5	65
27	4	2	4	4	5	4	4	4	4	4	3	5	5	3	55