



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Comunicación Efectiva y Productividad en los Empleados en Tiempos
de COVID-19 en la Empresa SALT Frozen SAC
Piura, 2022

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

AUTORAS:

Chorres Tavera, Sindy Claudia (orcid.org/0000-0002-0426-5087)

Chorres Tavera, Yelina Connie (orcid.org/0000-0002-5832-7183)

ASESORA:

Dra. Rojas Romero, Karin Corina (orcid.org/0000-0002-6867-0778)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento.

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

Dedicamos nuestra tesis a Dios porque a pesar de las adversidades estuvo siempre presente en darnos la fortaleza para continuar nuestros proyectos. Asimismo, a nuestros hijos: Fabián Estefano y Nicolás Darío, quienes son nuestra mayor motivación para superarnos día a día y demostrar que nunca es tarde para alcanzar lo que nos proponemos.

Agradecimiento

A Dios, a nuestra madre y a la empresa SALT FROZEN SAC, por brindarnos las facilidades para realizar nuestra investigación. Asimismo, a la Universidad César Vallejo por acogernos y darnos la oportunidad de culminar nuestra tesis. A la Dra. Karim Corina Rojas Romero, por su apoyo y dedicación en su rol de asesora.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	12
3.1. Tipo y diseño de investigación	12
3.2. Variables y operacionalización	13
3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	16
3.5. Procedimientos	19
3.6. Método de análisis de datos	19
3.7. Aspectos éticos	20
IV. RESULTADOS	21
V. DISCUSIÓN	38
VI. CONCLUSIONES	43
VI. RECOMENDACIONES	45
REFERENCIAS	46
ANEXOS	53

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla N°1 Validez de expertos	16
Tabla N°2 Confiabilidad de evaluación de Alpha de Cronbach	17
Tabla N°3 Confiabilidad de la variable comunicación efectiva	18
Tabla N°4 Confiabilidad de la variable productividad laboral	18
Tabla N°5 Tabla de frecuencia en V1 comunicación efectiva	21
Tabla N°6 Tabla de frecuencia en la V2 productividad laboral	22
Tabla N°7 Tabla del cruce entre comunicación efectiva y productividad laboral	23
Tabla N°8 Tabla del cruce entre habilidades comunicativas y productividad laboral	24
Tabla N°9 Tabla del cruce entre funciones de la comunicación y productividad laboral	25
Tabla N°10 Tabla del cruce entre canales formales de la comunicación y productividad laboral	27
Tabla N°11 Tabla del cruce entre barreras de la comunicación y productividad laboral	28
Tabla N°12 Prueba de normalidad	29
Tabla N°13 Niveles de correlación bilateral	30
Tabla N°14 Niveles de correlación bilateral	31
Tabla N°15 Prueba de hipótesis específica 1	32
Tabla N°16 Prueba de hipótesis específica 2	33
Tabla N°17 Prueba de hipótesis específica 3	35
Tabla N°18 Prueba de hipótesis específica 4	36

ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS

Figura N° 1 Gráfica de frecuencias en comunicación efectiva	21
Figura N° 2 Histograma de frecuencias en productividad laboral	22
Figura N° 3 Gráfico del cruce entre comunicación efectiva y productividad laboral	25
Figura N° 4 Histograma del cruce entre habilidades comunicativas y productividad laboral	24
Figura N° 5 Histograma de cruce entre funciones de la comunicación y productividad laboral	26
Figura N° 6 Gráfica de cruce entre canales formales de la comunicación y productividad laboral	27
Figura N° 7 Gráfico de cruce entre barreras de la comunicación y productividad laboral	28

Resumen

Tiene como objetivo esta indagación, precisar la comunicación efectiva y el vínculo con la productividad laboral en los empleados en tiempos de COVID-19, en la empresa SALT Frozen SAC, Piura. La metodología usada contiene las cualidades siguientes: aplicada, no experimental transeccional; además busca la reciprocidad entre los elementos detallados líneas arriba. Se empleó dos cuestionarios basados en datos numéricos de 5 puntos, con la finalidad de recolectar datos de la muestra censal, conformada por 80 colaboradores, con criterio de inclusión, estos instrumentos fueron validados por especialistas en su campo. Nuestros cuestionarios tuvieron un resultado de test de confiabilidad de .911 y .923, siendo un resultado excelente en ambos elementos, y se pudo determinar altos niveles de comunicación efectiva como productividad en la mayoría de empleados. Concluyendo que cumple con un grado de .868 positivo; entonces, hay una verdadera y muy fuerte relación entre los constructos. Por lo tanto, a mayor comunicación efectiva, mayor será la productividad laboral. Se analizaron los resultados, determinando las recomendaciones, haciendo hincapié a la Gerencia, Oficina de Recursos Humanos y nuevos investigadores, acerca de la importancia de estas dos variables, las cuales son relevantes y sirven de sustento para el logro de objetivos de cualquier empresa.

Palabras clave. Comunicación efectiva, productividad laboral, empleados, COVID-19.

Abstract

The objective of this investigation is to specify effective communication and the link with labor productivity in employees in times of COVID-19, in the company SALT Frozen SAC, Piura. The methodology used contains the following qualities: applied, non-experimental transactional; it also seeks reciprocity between the elements detailed above. Two questionnaires based on numerical data of 5 points were used, in order to collect data from the census sample, made up of 80 collaborators, with inclusion criteria, these instruments were validated by specialists in their field. Our questionnaires had a reliability test result of .911 and .923, being an excellent result in both elements, and it was possible to determine high levels of effective communication and productivity in the majority of employees. Concluding that it complies with a degree of .868 positive; then, there is a real and very strong relationship between the constructs. Therefore, the more effective communication, the greater the labor productivity. The results were analyzed, determining the recommendations, emphasizing the Management, Human Resources Office and new researchers, about the importance of these two variables, which are relevant and serve as support for the achievement of objectives of any company.

Keywords. Effective communication, labor productivity, employees, COVID-19.

I. INTRODUCCIÓN

Los seres humanos hoy en día, habitamos en una sociedad en la cual nos conectamos con otros individuos, mediante expresiones, pensamientos, sentimientos que tenemos durante nuestro día a día, sumado a ello, sostiene el autor, Chancasanampa, (2019, pp.1), en su trabajo de investigación que la tecnología y sus avances genera en nosotros una demanda de constante transformación y aprendizaje de nuevas herramientas que nos permitan ampliar los conocimientos, poniendo a la personas bajo presión y exigencia.

Por otro lado, Mestanza y Ubillus (2019), agregan en base a su estudio, en el siglo XXI, las organizaciones también se encuentran sometidas a constantes cambios, por lo que han tomado muy en cuenta el desarrollo del talento humano como un pilar fundamental para poder subsistir en el tiempo; considerando que estos cambios corresponden a los colaboradores, de forma que ellos se sientan involucrados con la organización teniendo en cuenta que aquellas que son reconocidas aún con el pasar de los años, poseen una cultura organizacional buena, guiada por la comunicación efectiva.

Sumado a ello, Montes (2019) manifiesta que, generalmente cuando las personas consiguen un trabajo nuevo, deben afrontar situaciones de incertidumbre, por lo que, nuevamente la comunicación es relevante en su proceso de inducción (pp.13).

Sostuvo, León (2018), que son diversas las organizaciones que se preocupan por elevar su rendimiento y productividad laboral, sabiendo que en la práctica es posible toparse con empleados que pese a desenvolverse de forma efectiva, son poco productivos.

A nivel internacional, Dane (2018) publicó en su blog “Mancilla Conseil”, estadísticas que revelan la relevancia que posee la comunicación dentro de las organizaciones, mencionando que se observó en empresas de París, Francia; asociando comunicación efectiva con un incremento del 31% y 25% aproximadamente.

Asimismo, la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2021), expuso los indicadores como países con mejor productividad laboral a Luxemburgo, Irlanda y Singapur, mientras que nuestro país se ubicaba en el puesto número 113, justo después de Ecuador; actualmente el Caribe y América Latina, se sitúan debajo de la media mundial de productividad, mientras que en el año 2020 ese indicador en América Latina se situó por encima. Esto, debido a que la pandemia, azotó por sobre todo a organizaciones poco productivas, al igual que a empleados mal remunerados.

A nivel nacional, Montenegro (2020, pp.8) en su investigación, señaló que gran parte de las empresas presentan dificultades en sus procesos productivos debido a una mala comunicación, considerando que es un factor de dominio, en la consecución de objetivos, lo cual puede ser observado en diversos estudios; como también es el caso de Calderón (2020), quien encontró a través de un estudio que existía una comunicación efectiva deficiente percibida por el 40.2% de los trabajadores encuestados, así mismo, el 40.2% expresaron que había una deficiente resolución de conflictos en su organización, siendo la dimensión más afectada; determinando mediante ello que la comunicación entre compañeros de trabajo, era poco favorable para su desempeño.

A su vez, Trujillo (2017) determinó en su investigación, que un 52.1% de los colaboradores de una empresa pública consideraban que la comunicación interna era “a veces” buena, siendo a nivel institucional afectada con un porcentaje de 33.2%, siendo lo hallado relevante ya que pudo confirmar la falla en la evolución empresarial.

Además, León (2018) respecto a la productividad laboral, pudo observar que un 55% de encuestados se ubicaban en un nivel bajo, indicando que los colaboradores no utilizaban los recursos eficientemente, además de un uso inadecuado de las tecnologías y el presupuesto con el que contaban, mencionando que, para ellos, este último, estaría mal elaborado, por lo que no se lograban los objetivos institucionales.

En el contexto local, la empresa SALT Frozen SAC, no es indiferente ante la situación de transformación que se vive, la cual realiza procesamientos y comercializa productos hidrobiológicos, como son la anchoveta, concha de abanico, etc. en diferentes presentaciones, en los puertos del Callao o Tacna. Mediante una entrevista con los encargados del área : RRHH se pudo detectar que cuenta con diversas inquietudes diagnosticadas mediante evaluaciones instrumentales y talleres de clima laboral y desempeño realizadas en el último trimestre con los trabajadores; estas deficiencias estarían perjudicando el progreso y/o expansión de la organización, debido a una restringida producción que hace difícil gestionar los recursos eficientemente y un defectuoso proceso de comunicación, manifestado en los trabajadores por desconocer la cultura de la empresa, falta de motivación, insatisfacción, limitada eficacia y eficiencia laboral, siendo estos factores necesarios para optimizar la gestión administrativa.

Teniendo en cuenta lo anterior mencionado, se propuso la siguiente interrogante ¿Cómo relacionar comunicación efectiva y productividad laboral? Y como preguntas específicas tuvimos (a) ¿Cómo relacionar habilidades comunicativas y productividad laboral?, (b) ¿Cómo se relacionar funciones de la comunicación y productividad laboral?, (c) ¿Cómo relacionar canales formales de la comunicación y productividad laboral?, (d) y por último ¿Cómo relacionar barreras de comunicación con productividad laboral?

En teoría, la investigación propuesta se justificó en la revisión sistémica y se dio a conocer la relación de las teorías que la comunicación efectiva se trata de un factor de importancia para una buena administración y buen desempeño por parte de los trabajadores, siendo importante ya que contribuye a adquirir las metas;

además los fundamentos teóricos, quienes al hablar de productividad laboral, indican que es el grado de análisis más alto correspondiente a la cultura empresarial, porque necesita de eficacia como de eficiencia para alcanzar las metas; obteniendo la data mediante la aplicación de los instrumentos basados en los autores mencionados, permitiendo encontrar explicaciones a la realidad problemática observada en los trabajadores.

De acuerdo con La objetividad del estudio, los resultados hallados permitieron tener y conocer una realidad científica que permitió mejorar en base a ella lo encontrado, conducida hacia obtener un nivel óptimo respecto a la comunicación efectiva, lo que trae consigo según, Túnez y Costa (2015), beneficios empresariales como hacer la organización más eficiente al transmitir sus prioridades estratégicas y de esa forma mejorar su competitividad y productividad, un rápido crecimiento económico para la empresa, mayor tiempo de estadía para los trabajadores, así como mejoras en la balanza de pagos.

Finalmente, a nivel social, teniendo en cuentas las teorías tomadas en la presente investigación, se propondrá trabajar talleres de integración con los colaboradores, que desarrollen las variables estudiadas permitiendo así optimizar la comunicación y productividad laboral, generando beneficios personales en cada uno de los empleados como a nivel organizacional en alcanzar las metas y objetivos definidos.

La respuesta al problema planteado, se tiene como objetivo general: Precisar la comunicación efectiva y el vínculo con la productividad laboral en los empleados; de esta forma los objetivos específicos, estatuir la relación entre habilidades comunicativas y productividad laboral, examinar la relación entre funciones de la comunicación y productividad laboral, precisar la relación entre canales formales de la comunicación y productividad laboral, establecer barreras de la comunicación relacionadas con productividad laboral.

La hipótesis general de esta indagación manifiesta: se contempla una relación relevante entre comunicación efectiva y productividad laboral; las hipótesis

específicas se tuvo: Existe un vínculo entre habilidades comunicativas con productividad laboral, Existe un vínculo relevante entre funciones de la comunicación con la productividad laboral, Existe una relación significativa entre Los canales formales de la comunicación y productividad laboral, Existe relación relevante entre la diversidad de barreras de la comunicación con respecto a la productividad laboral.

II. MARCO TEÓRICO

Esta investigación exhaustiva con el propósito de encontrar antecedentes de estudio de las variables a analizar, se obtuvo a nivel nacional; que Pillaca (2017) en su tesis aplicada, tuvo una población de 110 de personal de muestreo, y aplicando los cuestionarios creados para cada elemento, dedujo que existe conexión significativa entre ambas variables; siendo esta investigación relevante respaldar las teorías de las variables analizadas. Y obteniendo como resultado que los coeficientes encontrados, presenta una dependencia porcentual baja con respecto a la Comunicación efectiva del personal.

Huamancaja (2019), esta investigación de tipo aplicada con una población de 392 estudiantes de muestra, concluyendo la baja relación de la comunicación y relación social en estudiantes de la facultad de Ciencias de la Comunicación de la UNCP; comprobando el coeficiente de Chi cuadrada = 0,226, p valor $0,00 < 0,05$.

Luego, Chancasanampa (2019) sostiene en su tesis de comunicación efectiva y la influencia con productividad, considerando a 150 colaboradores, los cuales recibieron las encuestas correspondientes; que la mayoría dieron como respuesta un bajo nivel de comunicación, determinando que hay una conexión asertiva entre los dos elementos; en base a ello su aporte se centró en resaltar la importancia de aplicar una buena escucha y comprensión en los niveles vertical y horizontal de toda organización, ya que ello traería consigo elevados niveles de productividad.

Por su parte, Lorenzo (2018, pp.11) en su tesis aplicada, tuvo el objetivo de relacionar la productividad laboral con la competencia laboral, con una muestra de 65 trabajadores del MTPE, aplicando las herramientas necesarias para la recaudación de información; encontró un poco más del 50% de los colaboradores, tiene niveles altos en ambas variables; concluyendo que existe relación moderada, positiva, significativa y alta; confirmando con su investigación que al existir

competencia laboral dentro de la empresa, los niveles de productividad aumentarán.

Asimismo, Quezada (2018) en su tesis, tuvo el propósito de relacionar producción y desempeño en 40 trabajadores de una organización pesquera, siendo descriptiva aplicando un cuestionario, mediante el cual se concluye que las variables se relacionan, lo que explicaría que en una empresa al utilizar los recursos de forma eficiente, coopera a mejorar el desempeño de servicios y bienes.

Hinojoza y Tuero (2017) en su indagación aplicada fue dado en su estudio descriptivo entre comunicación efectiva y calidad de servicio, en 35 trabajadores del OSINERGMIN, utilizando los cuestionarios referentes a la medición de cada variable; observó en sus resultados que en su mayoría la comunicación percibida era favorable al igual que en sus dimensiones; concluyendo la significativa relación positiva fuerte en ambos constructos; esto ratificaría la comunicación es parte importante del desarrollo organizacional, siendo una herramienta relevante para el servicio prestado a los clientes.

De igual forma, Vidal (2017, pp.12) en su análisis tipo aplicada sobre los diferentes tipo de comunicación y la productividad, con una población muestral de 50 empleados pertenecientes al MIMP, a quienes evaluó con encuestas, obtuvo en sus resultados que el nivel de comunicación interna era en su mayoría regular, al igual que para la productividad laboral y sus dimensiones; encontrando reciprocidad significativa y positiva moderada entre las mismas; constatando una buena comunicación en las empresas; causaría mejoras en la productividad de los trabajadores.

Conforme a Pejerrey (2016), quien, en su investigación de tipo aplicada, evaluó la conexión sobre satisfacción y la productividad laboral, de una muestra con 103 trabajadores, encontrando en sus resultados que casi el 20% y 50% de evaluados, tenía niveles medios de satisfacción y productividad, respectivamente, concluyendo que existe relación entre ambos constructos; indicando que la

productividad laboral estará influida por cuan satisfechos se sientan sus empleados en el puesto que se encuentren. (pp. 47- 63)

En la misma línea para Ruiz y Jiménez (2016) en su tesis de tipo aplicada, acerca de los niveles de comunicación efectiva, con un modelo de 136 trabajadores administrativos, a quienes se destinó una escala de comunicación efectiva organizacional, encontró que existe un nivel bajo respecto a la comunicación descendente y ascendente, mientras que, para la comunicación horizontal y diagonal, existía un nivel alto; en base a ello, pudo señalar que el desarrollar indicadores elevados de comunicación efectiva convierte a las organizaciones en equipos de trabajo que les permite alcanzar sus metas de forma más efectiva.

A nivel internacional; Agudelo y Escobar (2022) encontraron en su investigación aplicada sobre la productividad laboral, en la cual analizaron 25 empresas del sector panificador de Colombia, aplicando dos encuestas entre gerentes y empleados, obteniendo que “si se promueve la colaboración del equipo de trabajo, se puede alcanzar que el grado productividad aumente” (pp.2), deduciendo que la productividad laboral era de importancia para los planes de acción que tomaría la empresa como mejora.

Además, Villón (2020) tuvo como objetivo de su investigación de tipo aplicada determinar las causas que limitan la productividad laboral, con una población conformada por los trabajadores de un IESS, a quienes aplicó la encuesta correspondiente para la recolección de información. Encontró que el capital interno de recursos humanos, es el más afectado, ya que la intensidad de los colaboradores aumento por contagios de coronavirus, debiendo cubrir los puestos sin personal (pp.7).

Por otro lado, Velástegui (2019, pp. 24-33), afirmó que la baja productividad laboral, tiene como resultado un PBI negativo, en su tesis sobre la productividad laboral en el Ecuador, teniendo en cuenta la relación entre ella y el tamaño de la empresa, pudo concluir existe relación positiva y significativa entre ambos factores.

Igualmente, Quaranta (2019) en su tesis cualitativa, descriptiva, acerca de la comunicación efectiva como un factor importante en el éxito del trabajo en equipo; con una población conformada por universitarios, mediante la revisión bibliográfica, concluyó la efectiva comunicación como ítem preciso y de dominio, permitiendo a los equipos de trabajo funcionar óptimamente.

Cárdenas (2017) dirigida a analizar la comunicación efectiva correlacionándola con el proceso de formación integral, trabajando con 210 personas, a quienes aplicó los cuestionarios correspondientes. Consiguió establecer una buena comunicación entre los individuos de estudio, de tal forma que superaron las debilidades y permitieron fortalecer el trabajo en equipo.

Añadido a ello, Rodas (2017) realizó una investigación de tipo aplicada contemplando comunicación efectiva, con una muestra constituido por 35 empleados de una empresa de eventos, a quienes aplicó un cuestionario de preguntas abiertas, pudiendo concluir que existe vínculo entre ambas variables, notando que los empleados tenían buenos niveles de trabajo en equipo, así como buena comunicación, siendo ello de importancia para su buen desempeño.

A su vez, Montesdeoca (2017) en su investigación, tuvo por objetivo obtener la perspectiva de los colaboradores de la organización acerca de su comunicación y desempeño, aportando en base a sus resultados que los errores de comunicación interna se ven reflejados en el desempeño laboral, ya que no existe un buen pase de información lo que resulta perjudicial para la empresa.

Por su parte, Túnez y Costa (2015, pp.17-30), la consideran como una función organizacional fundamental, porque permite se desarrolle de forma eficiente al comunicar y enseñar a sus colaboradores las estrategias necesarias para mejorar su competitividad, teniendo como resultado una buena imagen frente a los clientes. Además, la comunicación se da en el cambio bidireccional de información, que tiene por intención el provocar reacciones en los oyentes y en uno mismo, dándose este proceso en todos los niveles empresariales.

Por otro lado, para De la Cruz (2015, pp.20), se trata de un procedimiento mediante el cual se trasmite e intercambian ideas, emociones, etc. con otros, recibiendo un mensaje de respuesta, lo que implicaría también la comprensión de los demás, teniendo así mayor efectividad en su función. Además trae consigo transformaciones idóneas que permiten la fluidez de la información, a lo que los trabajadores responderán con motivación y buen desempeño, beneficiando a su vez a la empresa en su crecimiento y permanencia.

Por lo expuesto se puede afirmar, que dependiendo de la forma de comunicarnos en una empresa, resultaría la calidad de interrelación. Por lo que, Hinojoza y Tuero (2017, pp.23-24) explican que la práctica y el conocimiento de los principios de la comunicación efectiva, permitirá la coordinación, enseñanza, aceptación y correcta dirección, lo que conllevará finalmente a un clima organizacional óptimo, que permitirá alcanzar las metas institucionales.

Fernández (2018), en su trabajo, plantea que pese a lo fundamental que es la comunicación, muchas organizaciones no la consideran en su día a día, lo que resulta un error para las mismas, ya que, al no saber los colaboradores el fin de las actividades que realizan, se corre un riesgo alto de fracasar.

Por su parte Hinojoza y Tuero (2017, pp.25) indican que la comunicación se trata de un elemento activo y valioso para la empresa, debido a que logra retroalimentar las diferentes referencias en colaboradores externos e internos; y de no ser utilizada por la empresa, se enfrentará a diversas dificultades cuando se desee entablar relación con proveedores. La comunicación entonces, es un punto crucial del cual depende el buen desarrollo de las actividades y consecución de metas empresariales, y si no se encuentra presente o no es efectiva, puede traer consigo problemas como: malos entendidos, incorrectos mandatos, mal interpretaciones, etc. Que generarían un clima organizacional desfavorable y, por ende, una productividad laboral muy baja.

Para Fernández (2019, pp.18-24), son tres los enfoques principales que explican la comunicación dentro de una organización: La teoría clásica; que considera la racionalización del trabajo y jerarquización, guiada mediante reglas; primordiales necesarios para la realización de una actividad específica, determinando que para optimizar el desempeño, eran necesarios los “tiempo y movimientos”. Una correcta administración está basada en estándares y reglas, acuñando el término de “burocracia” como mediador de conflictos, en base a reglamentaciones racionales de las actividades organizacionales, los cuales son sistemas que se conforman de factores interrelacionados, que en conjunto llevan a una óptima eficiencia; pudiendo ser estos sistemas de tipo “abierto” o “cerrado”; este último se considera como independiente, mientras que el primero, está en constante intercambio.

Respecto a la segunda variable, productividad laboral, la RAE (2017) la conceptualiza, diciendo que el nivel de producción que ejecuta una unidad laboral. Explica que la importancia de ella, se basa en que es un instrumento que sirve para la comparación entre gerentes o directores empresariales; ya que, observa la producción dentro de diversos sistemas económicos, considerando los recursos consumidos. Además, los cambios de la productividad son influenciados por los fenómenos socioeconómicos, como son el rápido aumento de la economía, niveles de vida, balanzas de pago, inflación, etc. Por lo que, la única forma para que una organización pueda desarrollar y aumente sus beneficios, es mejorar su eficiencia; siendo el instrumento primordial para llegar a ella, el análisis de los tiempos, métodos y sistemas de pago.

A nivel administrativo, cuando una empresa requiere que sus trabajadores se desempeñen con altos niveles de calidad, y puedan a su vez aumentar su productividad, deberá aprender a administrar los recursos con los que cuenta, mediante el procesamiento de la inteligencia interpersonal en sus trabajadores, debido a que ella influye en el clima de la empresa, además de la seguridad ocupacional de sus empleados (Quiroa, 2015. Pp. 28). Además, se deberá motivar constantemente al personal y enseñarles a desempeñarse de forma óptima, sin

embargo, de no ser así, no se podrá incrementar su productividad, debido a la insatisfacción que pueden presentar al no sentir satisfechas sus necesidades tanto intrínsecas como extrínsecas (Baque, 2018. Pp.30).

III. METODOLOGÍA

Es el conjunto de procedimientos lógicos a través de los cuales se plantean los problemas científicos, y se ponen a prueba, las hipótesis y los instrumentos de trabajo investigados. Manifestó (Valderrama, 2019, p. 75).

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1 Tipo de investigación

Aplicada, Este es el campo en el que se investigan los problemas científicos con fines prácticos, aplicados o prácticos. Según manifiestan (Sánchez, Mejía y Reyes, 2018).

Nuestra indagación cumple con esta definición, debido a que se enfoca resolver una necesidad práctica social y busca la información relevante y de esta forma organizar criterios científicos que permitan acrecentarlos. Además determina el uso de discernimientos, a su vez que se alcanzan otros, luego de poner en práctica los conceptos desarrollados de forma sistemática.

3.1.2 Diseño de investigación

Se empleó el diseño no experimental: Transeccional (descriptivo y correlacional simple x^2), debido a la no alteración de variables, las actividades se ven de forma natural, para luego evaluarlos. Mertens, D (2015) describe que; son muy útiles en variables que no pueden ser manipuladas ya sea por su dificultad o por cuestiones éticas.

Para (Bernal, 2016, p. 147), su finalidad es exhibir la relación entre resultados de variables o variables. Además es correlacional simple por que los datos recopilados se hacen un solo tiempo determinado con el designio de describir variables.

Usando la prueba Kolmogorov – Smirnov debido a que nuestro número de elementos sobrepasa los 50 esta prueba contrasta y ajusta datos para cerciorarse una igual distribución.

3.2. Variables y operacionalización

Se estudiarán V1: comunicación efectiva y V2: productividad laboral.

V1: Comunicación efectiva

a) Definición conceptual: Esta variable es cualitativa.

De importante factor de éxito y, donde la aplicación de la teoría de indagación

Contribuye al trabajo eficaz de los grupos y la sinergia positiva. En donde todas las personas establecen un contacto con otros, mediante pensamientos e ideas, etc. buscando así una respuesta a lo emitido. (Quaranta, N. 2019).

b) Definición operacional:

Se medirá la variable mediante el "Cuestionario de Comunicación Efectiva", el cual tiene como base teórica a Bateman y Snell; consta de cuatro dimensiones: (a) Habilidades comunicativas (b) Funciones de la comunicación (c) Canales de la comunicación y (d) Barreras de la comunicación.

En su tesis el autor Somocurcio, K. (2020) Determino la vinculación de habilidades comunicativas y el desempeño docente. Habilidades de recepción y habilidades comunicativas manifestando habilidades de similitud con esta indagación.

c) Indicadores:

Cada una de las dimensiones constó de un número determinado de indicadores, siendo doce en total, los cuales son: Expresión verbal, retroalimentación pertenecen a Habilidades comunicativas, escucha activa pertenecen a funciones de la comunicación, motivación, dirección, control, expresión de ideas, comunicación de altos cargos hacia subordinados, comunicación de subordinados hacia altos cargos pertenecen a canales de la comunicación, por ultimo comunicación entre compañeros de área, semánticas y físicas pertenecen a barreras de la comunicación.

d) Escala de medición:

Se usó una escala ordinal, mediante la escala Likert: Nunca (1), casi nunca (2), a veces (3), casi siempre (4), siempre (5), siendo utilizado en nuestro cuestionario.

V2: Productividad laboral:

a) Definición conceptual: Esta variable es cualitativa.

Es el nexo que compara productividad con la cantidad empleada para una labor, Según menciona Abanto, D (2021). La productividad es requisito necesario, más no idóneo para el éxito de una compañía, no obstante, a mayor sea la productividad de la empresa, tendrá mayores posibilidades que obtenga prosperidad a lo largo de los años.

b) Definición operacional:

En su tesis Castro, R. (2018) se caracterizó por emplear dimensiones Productividad laboral, eficacia y eficiencia laboral. Teniendo similitud con nuestra indagación.

Se realizó mediante el "Cuestionario de Productividad Laboral", consta de tres dimensiones: (a) Eficiencia, (b) Eficacia y (c) Efectividad.

c) Indicadores: Siendo once en total: Responsabilidad, conocimientos técnicos, cooperación, adaptabilidad, ergonomía, metas logradas, cumplimiento de tareas, conocimiento del puesto, metas organizacionales, procesos internos y recursos organizacionales.

d) Escala de medición: Se usó una escala ordinal, mediante la escala Likert: Nunca (1), casi nunca (2), a veces (3), casi siempre (4), siempre (5), siendo utilizado en nuestro cuestionario.

3.3. Población, muestra y muestreo y unidad de análisis

3.3.1 Población.

Constituida de 80 empleados de la empresa SALT Frozen SAC, una población es la totalidad de elementos o individuos que tienen ciertas características similares y sobre las cuales se desea hacer inferencia., según Bernal (2019), pp. 160.

Con criterios de inclusión y homogeneidad ubicándose en un tiempo presente.

3.3.2 Muestra.

Es una fracción de la población la cual se elige para adquirir información con la que se realizara la indagación .Para Bernal (2019), lo conforman la población seleccionada, de esta se desliza la información el cual representa el proceso de indagación en la cual se aplicara los rangos de medición y observación de la diversidad de variables a indagar (pp. 160). La presente investigación estuvo compuesto por 80 personas, debido a ello se utilizó una muestra censal, la que cual se utiliza “cuando la población es finita y accesible” (Rosario, et. al. 2019, p.58).

Además se considera muestra censal debido a que todos los elementos de indagación tanto de población, muestra y muestreo están conformados por los 80 empleados.

3.3.3 Muestreo

El muestreo, se emplea para considerar la magnitud de la muestra precisando del modelo de estudio a realizar y, así como, de las hipótesis y del diseño de investigación que se han definido para desenvolvimiento del estudio, según Bernal (2019), pp. (162). El muestreo no probabilístico, permite la selección de personas por características que en ellas resaltan, en base a un juicio subjetivo (Otzen y Manterola, 2017, p. 228).

3.3.4 Unidad de análisis

Definido como el objeto de estudio de quien se producen los datos o la información para el análisis del estudio. Arias, J., Covinos, M. (2021).

La unidad de análisis está representado por los 80 empleados de la empresa SALT Frozen SAC, Piura, con características de homogeneidad, los cuales serán sometidos a evaluación.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La indagación uso el instrumento, dirigido a recolectar datos referidos a las variables de investigación, de acuerdo con perspectiva de cada uno de los beneficiarios, sirviendo, así como complemento en la veracidad de los resultados obtenidos, según Marx et. al. (2018). pp. (193).

Además, para Bernal (2019) es una técnica de recolección de información muy solicitada por los investigadores, la cual consiste en un balotario de interrogantes que se ejecutan con el objetivo de recaudar información de los seres humanos. pp. (194).

Validación de expertos

Permitió la verificación de la fiabilidad de un instrumento mediante los “criterios de personas con discernimiento en esta investigación y que proporcionan investigaciones, pruebas, en temas relacionados” (Robles y Rojas, 2016, p. 2).

Tabla N° 1 Validez de expertos

Datos del Experto	DNI	Especialidad
Dra. Lupe Esther Graus Cortez	07539368	Especialista metodóloga
Luis Torres Cabanillas	08404690	Especialista estadístico
Ivette Cecilia Plasencia Mariños	18099550	Especialista

Nota: Este cuadro está respaldado por expertos de alto nivel que midieron la significancia, pertinencia y claridad de las preguntas de la técnica.

Los cuestionarios utilizados en el presente proyecto, fueron validados y aprobados por los especialistas detallados en la T1, con el objetivo de verificar la transparencia y autenticidad de los mismos (Anexo 3).

Confiabilidad

Posso y Lorenzo (2020) indican “la coherencia en los datos resueltos de información que abarca la prueba, en relación a la igualdad empleada a una prueba piloto” (p.13).

Alpha de Cronbach

Según Hernández, Fernández y Baptista (2016) este “coeficiente evalúa el rango de estabilidad y exactitud que tienen los mecanismos de medición” (p.348).

Tabla N° 2 Confiabilidad de evaluación de Alpha de Cronbach

Resultado	Valor
>.9	Excelente
>.8	Bueno
>.7	Aceptable
>.6	Cuestionable
<.5	Inaceptable

Nota. Fuente: Elaboración propia.

Prueba de fiabilidad para la variable Comunicación Efectiva

Tabla N°3 Confiabilidad de la variable comunicación efectiva

Estadística de fiabilidad			
Alfa de Cronbach		N° de elementos	
.911		30	
Resultado de Fiabilidad			
		N	%
Casos	Válido	80	100.0
	Excluido	0	.0
	Total	80	100.0

Nota. Fuente: Elaboración propia.

La T3 demuestra los resultados provenientes de las 30 interrogantes propuestas de la técnica aplicada sobre la variable comunicación efectiva, con un valor del test Alpha de Cronbach fue de .911; concluyendo que el instrumento presenta una fiabilidad excelente.

Prueba fiabilidad para la variable Productividad Laboral

Tabla N° 4 Confiabilidad de la variable productividad laboral

Estadística de fiabilidad			
Alfa de Cronbach		N de elementos	
.923		30	
Resultado de Fiabilidad			
		N	%
Casos	Válido	80	100.0
	Excluido	0	.0
	Total	80	100.0

Nota. Fuente: Elaboración propia.

Continuando con la T4 se puede apreciar que fueron analizados 30 interrogantes, sin excluir a ninguno. Para las 30 interrogantes del cuestionario sobre productividad laboral, con la prueba Alpha de Cronbach, tuvimos un resultado de .923; con lo cual se afirma que el instrumento presenta fiabilidad.

3.5. Procedimientos

Solicitamos permiso a los entes académicos de la Universidad César Vallejo, en base al proyecto de investigación para su revisión, aceptación y autorización correspondiente, luego, se realizó una solicitud mediante la cual se aprobó el desarrollo del presente estudio en la empresa SALT Frozen SAC, se procedió a elaborar el cuestionario y luego la encuesta a los 80 trabajadores seguido, con la data recopilada conlleva a analizar mediante el método de alpha Cronbach en tablas Excel, se validó mediante los expertos, determinando la pertinencia, relevancia y claridad de nuestra investigación, validando objetivos de la investigación e insistiendo en que la información adquirida sería utilizada en forma discreta, seguidamente se les entregó los instrumentos para su respectivo procedimiento. Al término del llenado de los cuestionarios se trabajaron los datos y así poder obtener los diferentes efectos que fueron expuestos en el marco teórico, continuando con la discusión Se indago en libros tesis y varios artículos para que nuestra tesis tenga respaldo de personas que ya han efectuado este tipo de procedimientos y análisis y finalizando con el anuncio de conclusiones así como recomendaciones. La respectiva bibliografía y los diversos anexos que incluyen nuestra investigación.

3.6. Método de análisis de datos

Se usó la tablas cruzadas de frecuencia, el método que nos permitió elaborar las tablas de frecuencia es el alpha Cronbach siendo una herramienta confiable porque este mismo instrumento puedo llevarlo a otro cuestionario obteniendo así resultados similares, también es válido por que ha sido validado por expertos mediante la coherencia la relevancia y la claridad y además nos ha permitido sacar el nivel de correlación.

Teniendo el resultado de las encuestas aplicadas, se sintetizó y determinó los datos recogidos, usando las tablas cruzadas desarrollando la información, fueron recopiladas en forma descriptiva complementando con tablas, índices de frecuencia y gráficos porcentuales.

3.7. Aspectos éticos

Tuvimos como regla: Valor científico, validez científica, selección equitativa y consentimiento informado.

Valor científico. En toda investigación para que sea ética, debe poseer un valor que describa la nitidez de su importancia, además debe sugerir condiciones de mejora en la calidad de vida de los individuos, así como de la comunidad, con los discernimientos que aperturen oportunidades y resolución de dificultades.

Validez científica. Una indagación de elevado valor, podría estar mal realizada, por ello los resultados carecen de eficiencia. La mala investigación no es ética. Se debe generar un propósito claro de contraste con la credibilidad; un método de investigación coherente con el problema y la necesidad social, con la selección de los sujetos, así como un marco teórico determinado en fuentes de información; un lenguaje capaz de reflejar la síntesis de indagación y contener los valores científicos.

Selección equitativa. Se debe tener en cuenta que estos son escogidos por razones relacionadas con las interrogantes de la indagación.

Consentimiento informado. Se usa por el menester del respeto hacia cada persona y por sus decisiones propias. Cada persona tiene un valor intrínseco por su capacidad de elegir, cambiar y continuar su propio plan de vida.

Además los datos no van a generar competitividad obrando en beneficio de los colaboradores, cuidando su integridad psicológica y física, siendo de forma confidencial los datos recabados. Toda la descripción de este trabajo fueron citados según los requerimientos de APA edición 7, por lo que se respeta la identidad como aportaciones científicas de autores. Sumado a ello, se consideró el reglamento ético universitario.

IV. RESULTADOS

Tiene como objetivo esta indagación, precisar la comunicación efectiva y el vínculo con la productividad laboral en los empleados en tiempos de COVID-19, en la empresa SALT Frozen SAC, Piura.

4.1. Análisis descriptivo univariado

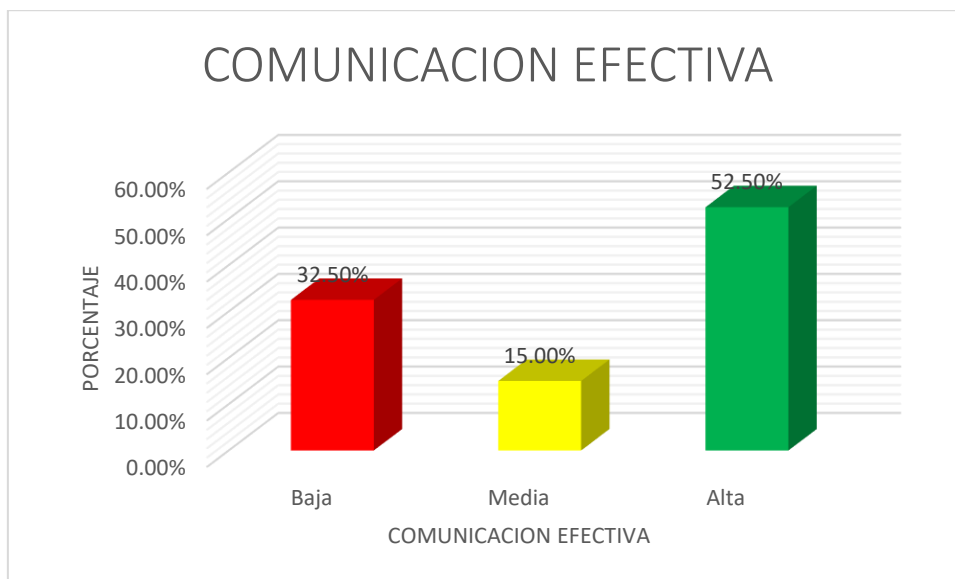
Nos da el comportamiento de la variable 1 y de la variable 2 es decir, el análisis está determinado en una variable.

Tabla N° 5 Tabla de frecuencia en V1 comunicación efectiva

Comunicación Efectiva	N	%
Baja	26	32.5%
Media	12	15.0%
Alta	42	52.5%

Nota. Fuente: Elaboración propia.

Figura N° 1 Gráfica de frecuencias en comunicación efectiva



Nota. Fuente: Elaboración propia.

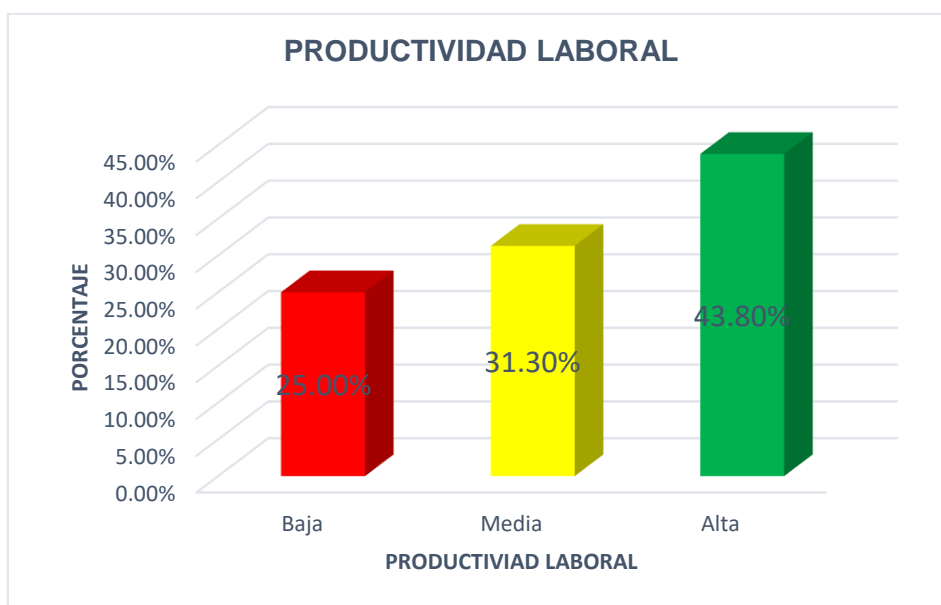
Interpretación: T5 y figura 1, del 100% de evaluados; entonces el 52.5% tienen una comunicación efectiva alta, mientras que el 32.5% una comunicación efectiva baja y el 15.0% preciso que era media.

Tabla N°6 frecuencia en la V2 productividad laboral

Productividad Laboral	N	%
Baja	20	25.0%
Media	25	31.3%
Alta	35	43.8%

Nota. Fuente: Elaboración propia.

Figura N° 2 Histograma de frecuencias en productividad laboral



Nota. Fuente: Elaboración propia.

Interpretación: T6 y figura 2, del 100% de evaluados; el 43.8% mencionó una productividad laboral alta, mientras que el 31.3% una productividad laboral media y solo el 25.0% baja.

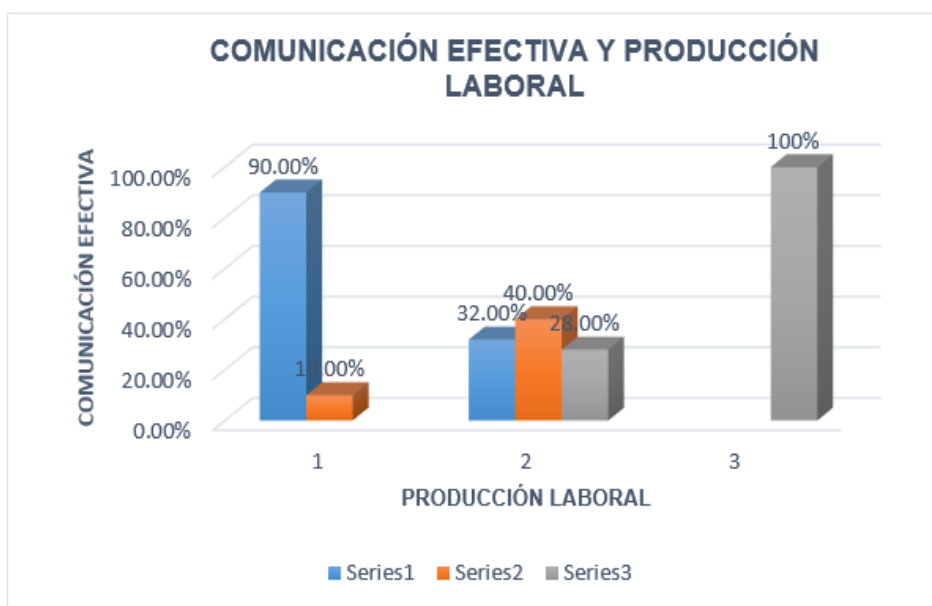
4.2. Análisis descriptivo bivariado

Tabla N° 7 Tabla del cruce entre comunicación efectiva y productividad laboral

Tabla cruzada Comunicación Efectiva * Productividad laboral					
		Productividad laboral			
		Baja	Media	Alta	Total
Comunicación Efectiva	Baja	90.0%	32.0%		32.5%
	Media	10.0%	40.0%		15.0%
	Alta		28.0%	100%	52.5%
Total		100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Nota. Fuente: Elaboración propia.

Figura N° 3 Gráfico del cruce entre comunicación efectiva y productividad laboral.



Nota. Fuente: Elaboración propia.

Nota. T7 y figura 3, del total de evaluados; el 40.0% declaró el cruce en un nivel medio para V1 y V2; y el 90.0% tiene un bajo nivel. Sin embargo, es relevante mencionar que el 28.0% demostró que aunque la variable comunicación efectiva

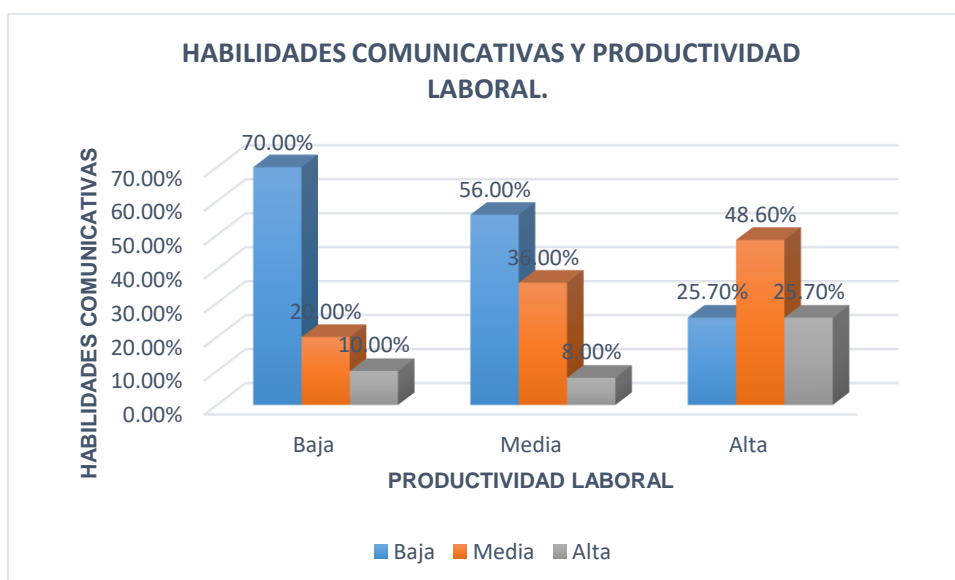
tiene en el nivel alto, la productividad laboral obtiene un nivel medio, o que el 32.0% manifestó que aunque a comunicación efectiva tiene un nivel bajo, la productividad laboral puede alcanzar un nivel medio. Por último, el 10,0% manifestó que aunque la comunicación efectiva es media, conlleva a una baja productividad laboral

Tabla N° 8 Tabla del cruce entre habilidades comunicativas y productividad laboral.

Tabla cruzada Habilidades comunicativas * Productividad laboral					
		Productividad laboral			
		Baja	Media	Alta	Total
Habilidades Comunicativas	Baja	70.0%	56.0%	25.7%	46.3%
	Media	20.0%	36.0%	48.6%	37.5%
	Alta	10.0	8.0%	25.7%	16.3%
Total		100%	100%	100%	100.0%

Nota. Fuente: Elaboración propia

Figura N° 4 Cruce entre habilidades comunicativas y productividad laboral.



Nota. Fuente: Elaboración propia

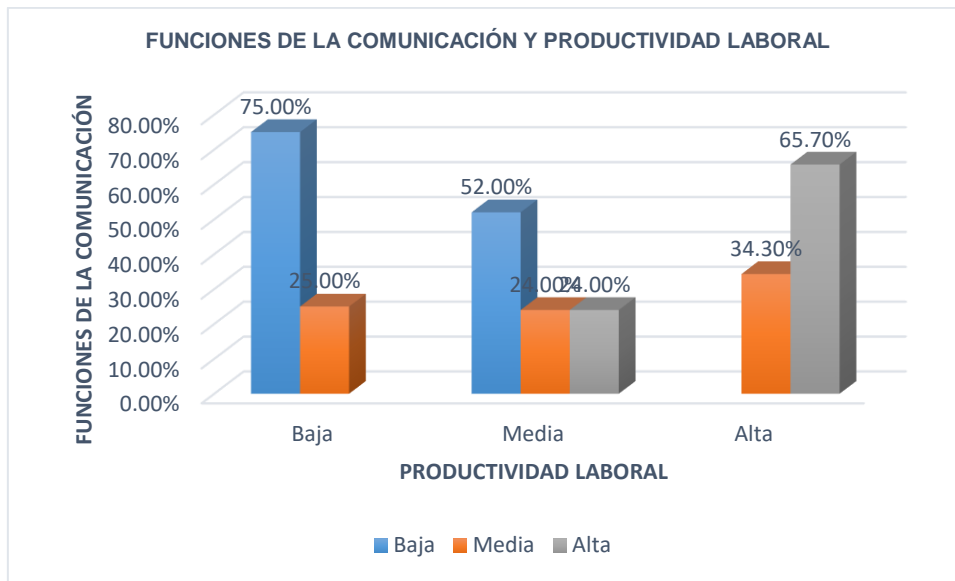
Nota. T8 y fig. 4, del 100% de evaluados, el 70.0% indico que el cruce habilidades comunicativas y productividad laboral, es bajo; el 36.0% manifestó que el cruce resultó en un grado medio y el 25.7% en un nivel alto. Es relevante recalcar, que el 48.6% manifestó que cuando las habilidades comunicativas es media, la productividad laboral es alta; además, el 56.0% indico que cuando la dimensión habilidades comunicativas es baja, la productividad laboral alcanza un grado medio. También, el 10.0% indicó que cuando la dimensión habilidades comunicativas es baja, la productividad laboral alcanza un grado bajo.

Tabla N° 9 Tabla del cruce entre funciones de la comunicación y productividad laboral.

Tabla cruzada Funciones de la comunicación* Productividad laboral					
Productividad laboral					
		Baja	Media	Alta	Total
Funciones de la comunicación	Baja	75.0%	52.0%		35.0%
	Media	25.0%	24.0%	34.3%	28.7%
	Alta		24.0%	65.7%	36.3%
Total		100%	100%	100%	100%

Nota. Fuente: Elaboración propia

Figura N° 5 Cruce entre funciones de comunicación y productividad laboral.



Nota. Fuente: Elaboración propia

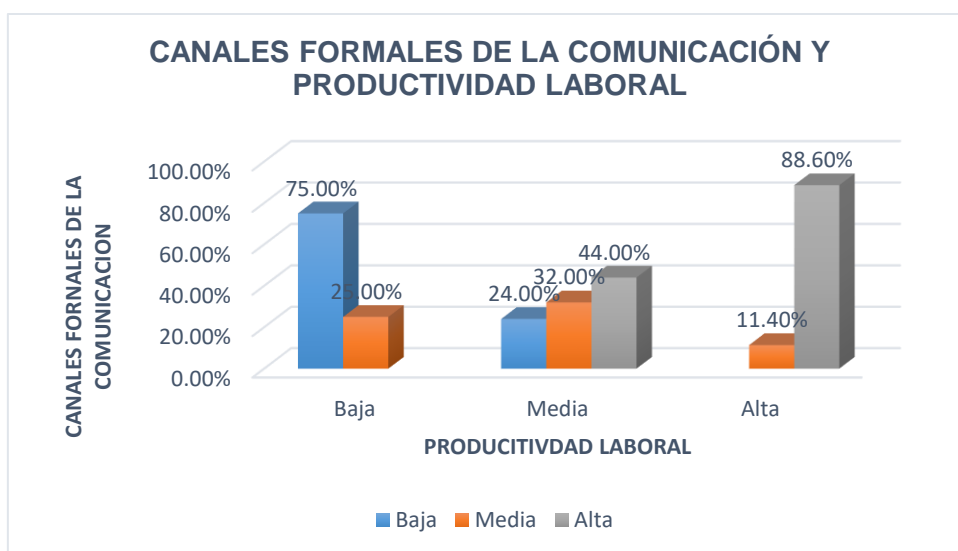
Nota. T9 y fig 5, del total evaluado, el 75.0% indicó que el cruce de funciones de la comunicación con productividad laboral es bajo; además, el 24.0% indicó que el cruce es medio y el 65.7% indicó que es alto. Es relevante señalar que el 25.0% indicó que cuando la dimensión señalada alcanzó un grado medio, la productividad laboral tiene presente un declive. El 34.3% mencionaron que cuando las funciones de la comunicación alcanzaron un grado medio, la productividad laboral obtuvo un grado alto.

Tabla N° 10 Tabla del cruce entre canales formales de la comunicación y productividad laboral.

Tabla cruzada Canales formales* Productividad laboral					
Productividad laboral					
Canales formales de la comunicación	Ítems	Baja	Media	Alta	Total
	Baja	75.0%	24.0%		26.3%
	Media	25.0%	32.0%	11.4%	21.3%
	Alta		44.0%	88.6%	52.5%
Total		100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Nota. Fuente: Elaboración propia

Figura N° 6 Gráfica de cruce entre canales formales de la comunicación y productividad laboral



Nota. Fuente: Elaboración propia

Nota. T10 y la fig 6, del 100% de testificadores el 88.6% menciona que el cruce de canales formales y productividad laboral, se obtuvo un valor alto; el 32.0% se precisa que el cruce resultó en un grado medio y el 75.0% en un valor bajo. Además, es importante rescatar que el 25.0% precisó que cuando los canales formales de la comunicación son medios, la productividad laboral resultó en un valor bajo; el

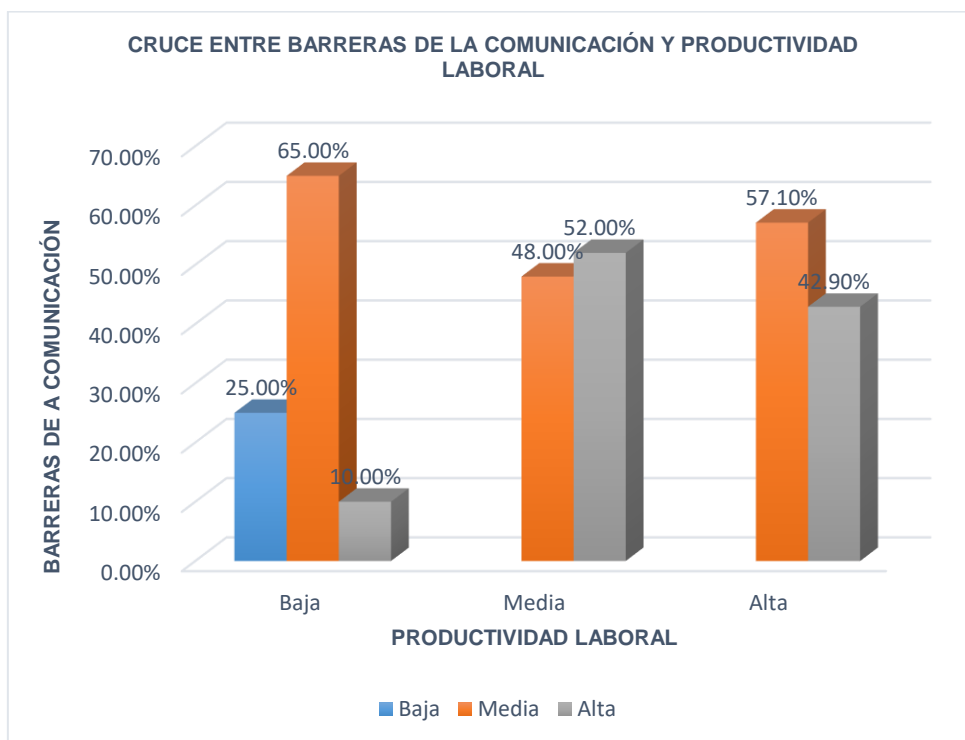
44.0% señalaron que cuando los canales formales son altos, la productividad laboral alcanzó el valor medio.

Tabla N° 11 Tabla del cruce entre barreras de la comunicación y productividad laboral.

Tabla cruzada Barreras de la Comunicación* Productividad laboral					
		Productividad laboral			
		Baja	Media	Alta	Total
Barreras de la comunicación	Baja	25.0%			6.3%
	Media	65.0%	48.0%	57.1%	56.3%
	Alta	10.0	52.0%	42.9%	37.5%
Total		100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Nota. Fuente: Elaboración propia

Figura N° 7 Cruce entre barreras de la comunicación y productividad laboral.



Nota. Fuente: Elaboración propia

Nota. Prosiguiendo con la T11 y figura 7, de los entrevistados, el 42.9% mostró la magnitud alta entre dimensión barreras de la comunicación y el constructo productividad laboral; el 48.0% mostró que el cruce es medio y el 25.0% mostró que es bajo. Asimismo, el 57.11% indicó que cuando la dimensión barrera de la comunicación es media, la productividad laboral alcanzó el magnitud alto. El 52.0% indicó que cuando las barreras son altas, la productividad alcanzó una magnitud medio y el 65.0% indicó que cuando las barreras son bajas, la productividad alcanzó una magnitud baja.

4.3. Prueba de normalidad

Tabla N° 12 Prueba de normalidad

Ítems	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	GI	Sig.
Comunicación Efectiva	.336	80	<.001
Habilidades comunicativas	.292	80	<.001
Funciones de la comunicación	.240	80	<.001
Canales formales de la comunicación	.331	80	<.001
Barreras de la comunicación	.328	80	<.001
Productividad laboral	.279	80	<.001

Nota: Fuente: Resultados de SPSS Versión 26.

Nota. T12, para determinar la distribución de comunicación efectiva y sus dimensiones y el constructo productividad laboral, se resolvió utilizar la prueba de Kolmogorov-Smirnov por tener la muestra con $80 > a 30$ objetos de indagación; ejerciendo para los elementos el valor de $p=.001 \leq 0,05$; determinando la admisión de la hipótesis alterna, teniendo en cuenta los datos de los elementos no tienen una distribución normal. Eso conlleva a adaptar el Coeficiente de Correlación Rho de Spearman para estudiar los mismos índices propuestas en las hipótesis para determinar correlación entre las variables y dimensiones.

4.4. Análisis inferencia bivariado

Tabla N° 13 Niveles de correlación bilateral

Rango	Relación
-0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta
-0.76 a -0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable
-0.11 a -0.50	Correlación negativa media
-0.01 a -0.10	Correlación negativa débil
0.00	No existe correlación
+0.01 a +0.10	Correlación positiva débil
+0.11 a +0.50	Correlación positiva media
+0.51 a +0.75	Correlación positiva considerable
+0.76 a +0.90	Correlación positiva muy fuerte
+0.91 a +1.00	Correlación positiva perfecta

Nota. Fuente: Revista Científica Movimiento Científico, 8(2), p.99. Mondragón, M. (2014)

Prueba de hipótesis general

Hipótesis estadística

- Ho No existe relación significativa entre comunicación efectiva y productividad laboral en los empleados en tiempos de COVID-19 en la empresa SALT Frozen SAC, Piura, 2022.
- Ha Existe relación significativa entre comunicación efectiva y productividad laboral en los empleados en tiempos de COVID-19 en la empresa SALT Frozen SAC, Piura, 2022.

Tabla N° 14 Niveles de correlación bilateral

Correlaciones				
Rho de Spearman	Comunicación Efectiva	Coeficiente de correlación	Comunicación Efectiva	Productividad laboral
			1.000	.868**
		Sig. (bilateral)		<.001
		N	80	80
	Productividad laboral	Coeficiente de correlación	.868**	1.000
		Sig. (bilateral)	<.001	
		N	80	80
	**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).			

Nota. Fuente: Elaboración propia.

Interpretación. Siguiendo con la T14, resultado que la relación entre variables comunicación efectiva y productividad laboral es altamente significativa a nivel .868; por lo tanto, se deduce que existe correlación positiva muy fuerte entre los constructos. Al manifestar una tendencia significativa, indica que la relación es directamente proporcional, es decir, a mejor comunicación efectiva, mejor será la productividad laboral.

Decisión 1. Conforme al Sig. (Bilateral)=.001<0.05, se descarta la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; aseverando que, sí existe una correlación positiva muy fuerte entre las variables comunicación efectiva y productividad laboral en los empleados en tiempos de COVID-19 en la empresa SALT Frozen SAC, Piura, 2022.

Prueba de hipótesis específica 1

Hipótesis estadística

Ho No existe relación significativa entre habilidades comunicativas y productividad laboral en los empleados en tiempos de COVID-19 en la empresa SALT Frozen SAC, Piura, 2022.

Ha Existe relación significativa entre habilidades comunicativas y productividad laboral en los empleados en tiempos de COVID-19 en la empresa SALT Frozen SAC, Piura, 2022.

Tabla N° 15 Prueba de hipótesis específica 1

Correlaciones				
Rho de Spearman	Habilidades Comunicativas	Coefficiente de correlación	Habilidades Comunicativas	Productividad laboral
			1.000	.370**
		Sig. (bilateral)		<.001
	N	80	80	
	Productividad laboral	Coefficiente de correlación	.370**	1.000
		Sig. (bilateral)	<.001	
N		80	80	
**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).				

Nota. Fuente: Elaboración propia

Interpretación. De acuerdo con la T15, se encontró que la relación entre habilidades comunicativas y productividad laboral es altamente significativa al nivel .370; lo que indicaría que existe correlación positiva media entre la dimensión y el constructo. Atestiguando una curvatura con de tendencia positiva; en base a lo que se descifra una relación directamente proporcional, es decir, a mayores habilidades comunicativas, mayor será la productividad laboral.

Decisión 2. Según el Sig. (Bilateral)=.001<0.05, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; determinando que, sí existe una correlación positiva media entre habilidades comunicativas y productividad laboral en los empleados en tiempos de COVID-19 en la empresa SALT Frozen SAC, Piura, 2022.

Prueba de hipótesis específica 2

Hipótesis estadística

Ho No existe relación significativa entre funciones de la comunicación y productividad laboral en los empleados en tiempos de COVID-19 en la empresa SALT Frozen SAC, Piura, 2022.

Ha Existe relación significativa entre funciones de la comunicación y productividad laboral en los empleados en tiempos de COVID-19 en la empresa SALT Frozen SAC, Piura, 2022.

Tabla N°16 Prueba de hipótesis específica 2

Correlaciones				
Rho de Spearman	Funciones de la Comunicación		Funciones de la Comunicación	Productividad laboral
		Coeficiente de correlación	1.000	.701**
	Sig. (bilateral)		<.001	
	Productividad laboral	N	80	80
		Coeficiente de correlación	.701**	1.000
		Sig. (bilateral)	<.001	
		N	80	80

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

Nota. Fuente: Elaboración propia

Interpretación. Según la T16, observo que la relación entre funciones de la comunicación y productividad laboral es altamente significativa a grado .701; lo que indicaría que existe correlación positiva considerable entre la dimensión y la variable. Se observa una curvatura de tendencia positiva; entonces podemos decir que existe una relación directamente proporcional, es decir, a mayores funciones de la comunicación, mayor productividad laboral.

Decisión 3. Estos resultados reflejan que, de acuerdo al Sig. (Bilateral)=.001<0.05, se descarta la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; determinando que, sí existe una correlación positiva considerable entre la dimensión funciones de la comunicación y productividad laboral en los empleados de la empresa.

Prueba de hipótesis específica 3

Hipótesis estadística

- Ho No existe relación significativa entre canales formales de la comunicación y productividad laboral en los empleados en tiempos de COVID-19 en la empresa SALT Frozen SAC, Piura, 2022.
- Ha Existe relación significativa entre canales formales de la comunicación y productividad laboral en los empleados en tiempos de COVID-19 en la empresa SALT Frozen SAC, Piura, 2022.

Tabla N° 17 Prueba de hipótesis específica 3

Correlaciones				
Rho de Spearman			Canales formales de la comunicación	Productividad laboral
	Canales formales de la comunicación	Coefficiente de correlación	1.000	.701**
		Sig. (bilateral)		<.001
		N	80	80
	Productividad laboral	Coefficiente de correlación	.701**	1.000
		Sig. (bilateral)	<.001	
		N	80	80
**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).				

Nota. Fuente: Elaboración propia

Interpretación. En la T17, se halló que la relación entre canales formales de la comunicación y productividad laboral es altamente significativa al nivel .70; lo que indicaría que existe correlación positiva considerable entre la dimensión y la variable. Atestiguando una curva de tendencia positiva; en base a lo que se deduce una relación directamente proporcional, es decir, a mayores canales formales de la comunicación, mayor productividad laboral.

Decisión 4. Respecto al Sig. (Bilateral)=.001<0.05, se elimina la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; determinando que, sí existe una correlación positiva considerable entre la dimensión canales formales de la comunicación y productividad laboral en los empleados de la empresa.

Prueba de hipótesis específica 4

Hipótesis estadística

Ho No existe relación significativa entre barreras de la comunicación y productividad laboral en los empleados en tiempos de COVID-19 en la empresa SALT Frozen SAC, Piura, 2022.

Ha Existe relación significativa entre barreras de la comunicación y productividad laboral en los empleados en tiempos de COVID-19 en la empresa SALT Frozen SAC, Piura, 2022.

Tabla N° 18 Prueba de hipótesis específica 4

Correlaciones				
Rho de Spearman	Barreras de la Comunicación		Barreras de la Comunicación	Productividad laboral
		Coeficiente de correlación	1.000	.301**
		Sig. (bilateral)		.007
	Productividad laboral	N	80	80
		Coeficiente de correlación	.301**	1.000
		Sig. (bilateral)	.007	
		N	80	80
	** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).			

Nota. Fuente: Elaboración propia.

Interpretación. Teniendo en cuenta la T18, se comprobó que la reciprocidad entre barreras de la comunicación y productividad laboral es altamente significativa al nivel .301; lo que indicaría que existe correlación positiva media entre la dimensión y la variable. Se observa una curva de tendencia positiva.

Decisión 5. De acuerdo al Sig. (Bilateral)=.001<0.05, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; determinando que, sí existe una correlación positiva media entre la dimensión barreras de la comunicación y productividad laboral en los empleados en tiempos de COVID-19 en la empresa SALT Frozen SAC, Piura, 2022.

V. DISCUSIÓN

El presente análisis, tuvo fin, determinar la relación entre comunicación efectiva y productividad laboral en los empleados en tiempos de COVID-19 en la empresa SALT Frozen SAC, Piura. Por lo que, luego de realizar el análisis y los datos recabados, se pudo encontrar un valor $p=.001$, siendo $p<0.05$, indicando que existe relación muy fuerte, positiva y altamente significativa entre ambos constructos. Lo que indicaría que a mayores niveles de comunicación efectiva que se vivencien dentro de la empresa, mayor será la productividad laboral que tengan. Frente a ello, se descarta entonces la H_0 y se acepta la H_a de investigación.

Los resultados hallados, son similares a los de Chancasanampa (2019) quien en su investigación concluyó que la comunicación efectiva ejerce influencia sobre la productividad laboral, se encontró además entre los resultados más importantes, que el 52.5% de los trabajadores, refieren una comunicación efectiva alta.

Siendo ello similar a lo hallado por Ruiz y Jiménez (2016) quienes en base a su estudio concluyeron que los evaluados presentaban altos niveles de comunicación efectiva, lo que conllevaría a la organización al alcance de sus metas de forma más efectiva, considerando que se trata de un elemento preciso que permite a los equipos de trabajo funcionar óptimamente.

Añadido a ello, Rodas (2017) realizó una investigación de tipo aplicada contemplando comunicación efectiva, con una muestra constituido por 35 empleados de una empresa de eventos, a quienes aplicó un cuestionario de preguntas abiertas, pudiendo concluir que existe vínculo entre ambas variables, notando que los empleados tenían buenos niveles de trabajo en equipo, así como buena comunicación, siendo ello de importancia para su buen desempeño.

En su tesis Hilares, E. (2021) realiza una determinación entre la comunicación y la productividad laboral, la cual se vincula con nuestro tema evidenciando que la comunicación organizacional se relacionaron significativamente con la productividad laboral, donde la forma en cómo se desarrolle la comunicación inciden las competencias laborales la eficiencia y el compromiso laboral, es decir a mayor comunicación organizacional es posible predecir un mayor productividad.

Con lo que respecta al objetivo diseñado en nuestra indagación se contrasta destacando la relevancia de emplear el diálogo como uso determinante en la comunicación dentro de la organización, el menester de organizar el programa inductivo para el desenvolvimiento de las capacidades imprescindibles en el puesto para confortar la comunicación efectiva, para la mejora continua del proceso formativo. Fontalvo, Y. (2021).

Complementado por lo expresa (Quaranta, 2019). Una alta comunicación efectiva, indicaría que los trabajadores son personas que pueden establecer relaciones con otras de forma correcta, expresando sus ideas y sentimientos respetuosamente, teniendo las estrategias adecuadas para mejorar su competitividad

Contrastando a lo encontrado por (Túnez y Costa, 2015). Se observó en el 43.8% de empleados, que manifestaban una productividad laboral alta; lo que se contrasta con los resultados señalados por Lorenzo (2018) quien encontró en más del 50% de sus colaboradores, elevados niveles de productividad laboral.

Asimismo Pejerrey (2016); considera que la productividad laboral se basa en la interrelación de insumos y productos, en un tiempo determinado, Se planteó lo siguiente: determinar la relación entre habilidades comunicativas y productividad laboral, frente a lo que se encontró un valor $p=.001$, siendo $p<0.05$, lo que indicó la existencia de relación positiva fuerte y altamente significativa de la dimensión y la variable productividad laboral. Con lo anterior, señalaría que, ante un buen

acrecentamiento de habilidades comunicativas, mejores serán los niveles de productividad en la empresa.

Con respecto al segundo objetivo específico, el cual busca determinar la relación que existe entre funciones de la comunicación y productividad laboral.

Concuerda con lo encontrado en la indagación de Ponce, L. (2019). Mencionando que hay una relación significativamente alta tanto de las dimensiones, como de las conexiones comunicativas internas y productividad laboral de los trabajadores de la Asociación Misión Médica Católica del Perú. Con un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0,531. Fundamentos adquiridos por los trabajadores que recalcan el indispensable ejercicio de sus labores con la creación de un vínculo hecho por la institución. Esto acrecentara finanzas de una organización.

Por otro lado Vidal (2017) concluye en su investigación que el desarrollo de habilidades comunicativas constata una buena comunicación en las empresas, causando mejoras en su productividad:

El siguiente objetivo específico, se precisó la relación entre funciones de la comunicación y productividad laboral, encontrándose un valor $p=.001$, siendo $p<0.05$, señalando que existe relación altamente significativa, positiva y considerable; indicando así que el buen uso de las funciones de la comunicación generaría buenos niveles de productividad laboral.

Finalmente se determina la relación entre barreras de la comunicación y productividad laboral, se obtuvo un valor $p=0.001$, siendo $p<0.05$, encontrando relación altamente significativa, positiva y media, respectivamente.

Contrastando el tercer objetivo específico, donde se concluye una relación directamente proporcional, es decir, a mayores canales formales de la comunicación, mayor productividad laboral, equivalente a lo mencionado por:

Vidal, V. (2017) menciona que la relación entre canales formales de la comunicación y productividad laboral, se encontró un valor $p=.001$, siendo $p<0.05$, existiendo relación considerable, positiva y altamente significativa. Los canales

formales representan las vías de comunicación dentro de la empresa y son los responsables de compartir o asignar actividades a los trabajadores, o que ellos puedan solicitar algo a sus mayores.

Asimismo Vidal, D. (2016) describe si se efectúa de forma regular la comunicación interior esta representa un 73%, y un 49% de Producción, si se efectúa de forma constante esta representa un 58% y 42% de producción, por ello se sugiere comprender la evaluación de investigación hecha a los empleados para tener en cuenta lo necesario de fomentar una comunicación efectiva, con capacidad de inclusión de cada uno de las personas que conforman una institución empleando cada herramienta propuesta.

Como también lo describe Medina, WG. (2021). Donde planteó políticas de evaluación de canales y logros laborales conforme a los indicadores de estimación de acuerdo a las personas que integran y de clientes, haciendo una estimación de 360° de manera integral con la finalidad de tener un mayor desempeño de los empleados. Se recomienda constituir una política de inserción más amical en las labores de la organización, haciendo que las personas nuevas perciban experiencia buena y no como la describen las empresas.

El 4to y último objetivo específico de nuestra indagación, determino la relación que existe entre barreras de la comunicación y productividad laboral con un resultado de grado .301; lo que indicaría relación positiva media entre esta dimensión y variable.

De manera que se vincula a lo mencionado por Aragadvay, M. (2022) En torno al análisis de independencia se encontró influencia en: Patrones de comunicación y clima organizacional (62,1%); Patrones de comunicación y motivación laboral (62,5%); Patrones de comunicación y Satisfacción laboral (67%); Barreras de comunicación y Satisfacción laboral (61,4%); Retroalimentación y Clima organizacional (56,3%) y Retroalimentación con Satisfacción laboral (56,3%); por otra parte no se evidenció relación entre las barreras de comunicación y el clima y motivación laboral.

Con lo respectivo a la 4ta conclusión de esta indagación se vincula a lo expuesto por Aragón, A (2019) donde percibe un moderado nivel de comunicación interna en la dimensión de barreras, las pruebas inferenciales demuestran que existe una relación significativa ($p < 0.05$) de correlación negativa moderada ($r_s = 0.68$) entre las barreras de comunicación interna y el desempeño laboral en los analistas de crédito que laboran en la agencia de Cerro Colorado y Paucarpata.

De esta manera se concluye que cuando la información llega de forma adecuada, la eficiencia y productividad de los trabajadores se ve reflejada en el éxito general.

VI. CONCLUSIONES

Según los resultados adquiridos, se concluyó lo siguiente:

Teniendo en cuenta como objetivo esta indagación, precisar la comunicación efectiva y el vínculo con la productividad laboral en los empleados en tiempos de COVID-19, en la empresa SALT Frozen SAC, Piura., se concluye que este se cumple con un grado de .868 positivo; entonces, hay una verdadera y muy fuerte relación entre los constructos. Por lo tanto, a mayor comunicación efectiva, mayor será la productividad laboral.

En base al primer objetivo específico, que busca determinar la relación que existe entre habilidades comunicativas y productividad laboral. Se llegó a concluir que este objetivo se cumple de manera media positiva, con un indicador de .370; debido a que la prueba estadística así lo indica, obviando la hipótesis nula y aceptando la hipótesis alterna.

Con respecto al segundo objetivo específico, el cual busca determinar la relación que existe entre funciones de la comunicación y productividad laboral, se obtuvo un resultado considerable y altamente significativo, con un grado de .701, lo que indicaría que existe correlación positiva considerable entre esta dimensión y productividad laboral.

A continuación, para el tercer objetivo específico, determinar la relación que existe entre canales formales de la comunicación y productividad laboral en la organización. De acuerdo con la prueba estadística realizada y al coeficiente de rangos ordenados de Spearman (Rho); el cual es de .701; siendo un resultado de correlación positiva considerable; por tanto, se concluye una relación directamente proporcional, es decir, a mayores canales formales de la comunicación, mayor productividad laboral.

El cuarto y último objetivo específico, determinar la relación que existe entre barreras de la comunicación y productividad laboral en los empleados de la empresa, determinando con las pruebas estadísticas, un resultado de grado .301; lo que indicaría relación positiva media entre esta dimensión y variable.

VII. RECOMENDACIONES

A la gerencia de la organización SALT Frozen SAC, realizar un seguimiento relacionado a la comunicación efectiva y productividad, siendo dos componentes importantes en una organización, para su crecimiento interno y en el mercado.

Además, sugerimos al área de Recursos Humanos, realizar seguimiento a los trabajadores, de forma que puedan obtenerse estadísticas actualizadas acerca de cómo se está desarrollando en sus labores diarias.

Y con respecto a las dimensiones de la primera variable estudiada, aconsejamos lo siguiente:

Habilidades comunicativas y productividad laboral, recomendamos talleres de capacitación constante mediante reuniones mensuales para dialogar acerca de los procesos productivos, donde los colaboradores puedan expresar de manera espontánea las vivencias que experimentan en el cumplimiento de sus funciones, con ello podrán generar confianza y retroalimentación.

Funciones de la comunicación y productividad laboral, se recomienda la implementación de la premiación al mejor colaborador del mes motivando al personal con un bono de productividad laboral.

Para canales formales de comunicación y productividad laboral, sugerimos implementar mediante señalizaciones, en lugares estratégicos los números de contacto y correos electrónicos de áreas clave, como por ejemplo: La Oficina de Recursos Humanos o del personal encargado, con la finalidad de que la comunicación sea directa teniendo en cuenta lo señalado líneas arriba.

Además, aconsejamos identificar las 10 barreras más representativas de la empresa detectadas con los instrumentos y a través de ellos, buscar soluciones para mantener una comunicación efectiva, creando estrategias y evitando el lenguaje descortés. Asimismo, se recomienda contratar un especialista para mejorar las dificultades.

Finalmente, a los futuros investigadores y profesionales indagar de manera más profunda en las componentes estudiadas en la presente investigación, debido a que son vitales para mantener una eficacia administrativa.

REFERENCIAS

- Abanto, D. (2021). Motivación laboral y nivel de productividad de los Colaboradores en la empresa salseando internacional S.A en la ciudad de Cajamarca en el año.
<http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/1578/TESIS%20EN%20PDF.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Agudelo, B., y Escobar, M. (2022). Análisis de la productividad laboral en el sector panificador del Valle del Cauca, Colombia. *Revista de Ciencias Sociales*, 28(2), pp.122-136.
<https://produccioncientificaluz.org/index.php/rcs/article/view/37928/41834>
- Anzorena, O. (2019) Líder-Coach: Un modelo para el Liderazgo y el Coaching Organizacional. *Buenos Aires: Ediciones Granica*
- Aragadvay, M. (2022). Influencia de la comunicación interna en el desempeño del personal en el Hospital Básico Moderno de Riobamba.
<http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/17744/1/T-UCSG-POS-MGSS-324.pdf>
- Arias, J., Villasis, M. y Miranda, M. (2016). El protocolo de investigación III: la población de estudio. *Rev. Alergia Mx.* 63(2), 201-206.
<https://www.redalyc.org/pdf/4867/486755023011.pdf>
- Arias, J., Covinos, M. (2021). Diseño y metodología de a investigación.
https://repositorio.concytec.gob.pe/bitstream/20.500.12390/2236/1/AriasGonzales_ProyectoDeTesis_libro.pdf
- Baque, G. (2018). *Plan motivacional para incrementar la productividad laboral de los funcionarios de la dirección provincial del consejo de la judicatura de Santa Elena.* (Tesis de maestría) Universidad Estatal Península de Santa Elena. <https://acortar.link/Am3S9N>
- Bernal, C. (2019). Metodología de la investigación. Administración, economía, humanidades y ciencias sociales. *Pearson.* <https://n9.cl/jy8e6>
- Cárdenas, W. (2017). Comunicación efectiva y su incidencia en el proceso de formación integral de los estudiantes de Bachillerato de la unidad educativa particular Milenium por el departamento de consejería estudiantil en el

- periodo lectivo 2016- 2017.
<http://repositorio.ulvr.edu.ec/bitstream/44000/1140/1/T-ULVR-1317.pdf>
- Castro, Y. (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 maestría) Universidad César Vallejo. <https://n9.cl/90jkf>
- Chancasanampa, E. (2019) Comunicación efectiva en la productividad laboral de los docentes de la IE Estados Unidos, del distrito de Comas, año 2018. Universidad César Vallejo. <https://n9.cl/t81bf>
- Chiner, E. (2019). Tema 6. La validez.
<https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/19380/25/Tema%206-Validez.pdf>
- Dane, H. (2018), 10 estadísticas cruciales sobre la comunicación interna. *Mancilla Conseil*. <http://www.mancillaconseil.com/comunicacion-interna-10-datos-cruciales/>
- De la Cruz, I. (2015). Comunicación efectiva y trabajo en equipo. *Ministerio de Educación, Cultura y Deporte*. Secretaria General Técnica. <https://acortar.link/dT2hZu>
- De La Cruz, J. y Guayasamín, E. (2017). El financiamiento como eje de desarrollo para las Pymes en el sector textil de la Provincia de Tungurahua. <https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/26571>
- Fontalvo, Y. (2021). Comunicación efectiva: estrategia de mediación para el fortalecimiento del diálogo.
[https://repositorio.cuc.edu.co/bitstream/handle/11323/7965/.](https://repositorio.cuc.edu.co/bitstream/handle/11323/7965/)
- Goicochea, Y. (2020). Relación entre la comunicación efectiva y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Autonort Cajamarca SAC de la ciudad de Cajamarca. (Tesis de grado) Universidad Privada del Norte. <https://n9.cl/s2106>
- Gutiérrez P (2015). *Calidad Total y Productividad* (4ª. ed.). México: McGraw-Hill Education
- Huamancaja, L. (2019). Social Media y comunicación interna 2.0 en la facultad de ciencias de la comunicación de la UNCP. (+Tesis de grado)
https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/6349/TO10_71480987_T_compressed%20%281%29.pdf?sequence=1

- Hernández, R. Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. *Mc Graw Hill Education*. Recuperado de: <https://n9.cl/p6lmi>
- Hernández, S. y Avila, D. (2020). Técnicas e instrumentos de recolección de datos, *Bol. Cient. De las Cienc. Econ. Adm. Del ICEA*, 9(17), 51-53. <https://repository.uaeh.edu.mx/revistas/index.php/icea/article/view/6019>
- Hilares, E. (2021). Comunicación organizacional y productividad laboral. https://repositorio.unsaac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12918/6028/253T20210259_TC.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Hinojoza, S., Tuero, D. (2017). *La comunicación efectiva y la calidad de servicio del personal administrativo en el organismo supervisor de la inversión en energía y minería, oficina regional de Huancavelica*. (Tesis de grado) Universidad Nacional de Huancavelica. <https://n9.cl/lzo82>
- León, L. (2018). *Compromiso organizacional y su relación con la productividad laboral en la Municipalidad Provincial de San Martín, Tarapoto en el año 2016*. (Tesis de maestría) Universidad Nacional de San Martín – Tarapoto. <https://n9.cl/fhyc6>
- Lorenzo, E. (2018). *La Productividad Laboral y Competencia Laboral de los servidores públicos de la Dirección General de Formación Profesional y Capacitación Laboral del MTPE – Lima, 2017*. (Tesis de maestría) Universidad César Vallejo. <https://n9.cl/mz0b0>.
- Nicomedes, E. (2018) *Tipos de Investigación*. Realiza una investigación sobre los diversos tipos de indagación. <http://repositorio.usdg.edu.pe/bitstream/USDG/34/1/Tipos-de-Investigacion.pdf>
- Mertens, D. (2015). Investigación y evaluación en educación y psicología: integración de la diversidad con métodos cuantitativos, cualitativos y mixtos (4ª ed., p. 332). Thousand Oaks, CA: Sage Publications, Inc.
- Mestanza, R., Ubillus, M. (2019). *Comunicación interna y su relación con la cultura organizacional del Instituto Cayetano Heredia*. (Tesis de grado) Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. <https://n9.cl/3qskb>

- Montenegro, S. (2020). *Comunicación efectiva y control administrativo en la empresa Vicamar S.A.C., Breña 2020*. (Tesis de grado) Universidad César Vallejo. <https://n9.cl/3f9eu>
- Montes, M. (2019). *Comunicación interna y productividad laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Sachaca, Arequipa, 2019*. (Tesis de grado) Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa. <https://n9.cl/763z9>
- Montesdeoca, J. (2017). *La comunicación interna y su incidencia en el desempeño laboral de una empresa privada en Quito*. (Tesis de grado) Universidad de las Américas. <https://n9.cl/qqtys>
- Organización Internacional del Trabajo (2020). *Panorama laboral 2020, América Latina y el Caribe*. <https://n9.cl/715kj>
- Organización Internacional del Trabajo (2021). *Estadística sobre la productividad laboral*. <https://n9.cl/lm5nl>
- Otzen, T. y Manterola, C. (2017). Técnicas de muestreo sobre una población a estudio. *Int. J. Morphol.* 35(1), 227-232. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/ijmorphol/v35n1/art37.pdf>
- Pejerrey, M. (2016) *La satisfacción laboral y la productividad de los trabajadores en una institución pública*. (Tesis de Maestría) Universidad César Vallejo.
- Pérez, E. (2016). *La comunicación efectiva del gerente educativo y su incidencia en la resolución de conflictos en la E.T. Simón Bolívar*. (Tesis de maestría) Universidad de Carabobo. <https://n9.cl/p67vw>
- Pillaca, M. (2017). *La comunicación efectiva y su incidencia en los conflictos laborales del personal de la I.E. N° 7213 "Peruano Japonés". Villa el Salvador 2017*. (Tesis de maestría) https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/14484/Pillaca_CM.R.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ponce, L. (2021). *Percepción de la comunicación interna y productividad laboral en la Asociación Misión Médica Católica del Perú*. https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/5851/T010_43303533_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Posso, R. y Lorenzo, E. (2020). Validez y confiabilidad del instrumento determinante humano en la implementación del currículo de educación física. *Educare*, 24(3), 205-223. <https://revistas.investigacion-upelipb.com/index.php/educare/article/view/1410/1345>
- Quaranta, N. (2019). Effective communication: a critical factor in teamwork success. *Enfoques V. XXXI – Nro.1°* p.21-46 Argentina
- Quezada, S. (2018). *Productividad laboral y su relación con el desempeño de los colaboradores de la empresa pesquera Exalmar S.A, Callao, 2018*. (Tesis de grado) Universidad César Vallejo. <https://n9.cl/p4cyh>
- Real Academia Española. (2017). “Diccionario de la lengua española” (23° ed.). Madrid. España. <https://n9.cl/jo34i>
- Robles, P. y Rojas, M. (2016). La validación por juicio de expertos: dos investigaciones cualitativas en Lingüística aplicada, *Revista Nebrija de Lingüística Aplicada*, 18. https://www.nebrija.com/revista-linguistica/files/articulosPDF/articulo_55002aca89c37.pdf
- Rodas, E. (2017). *Comunicación efectiva y trabajo en equipo*. (Tesis de grado) Universidad Rafael Landívar. <https://n9.cl/ssym>
- Ruiz, R., Jiménez, J. (2016). *Niveles de la comunicación efectiva en los colaboradores de las entidades financieras de la ciudad de Cajamarca 2016*. (Tesis de grado) Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo. <https://n9.cl/3nrjq>
- Somocurcio, K.(2020). Habilidades comunicativas y el desempeño docente. <http://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/UNFV/4362/SOMOCURCIO%20NINAQUISPE%20KARLA%20-%20DOCTORADO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Soto, S. (29 de agosto del 2018). *Muestreo y tamaño de muestra para una tesis*. Tesisciencia. <https://acortar.link/Y4qMtV>
- Tomescu, C. (2016). Comunicación efectiva. *Analele Universitatii* (3), 39-51. <https://n9.cl/6hpo1>
- Trujillo, L. (2017). *Influencia de la comunicación interna en el clima organizacional de los empleados de las instituciones públicas descentralizadas del sector*

- energía y minas*; 2017. (Tesis de grado) Universidad Inca Garcilaso de la Vega. <https://n9.cl/0e4g1>
- Túnez, M. y Costa-Sánchez, C. (2015). *Comunicación corporativa: Claves y escenarios*. Barcelona: UOC.
- Sánchez, H., Mejía, C. y Reyes, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*.
<https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf>
- Valderrama, S. (2019). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica cuantitativa, cualitativa y mixta* (10 ed.). Lima: San Marcos.
<https://www.biblioteca.une.edu.pe/cgi-bin/koha/opac-detail.pl?biblionumber=56846>
- Vásquez, F. (2015). Evolución de la productividad laboral. *Revista Moneda*. 30 – 32. <https://n9.cl/cp0ki>
- Velásquez, Y., Núñez, M., Rodríguez, C. (2018). Estrategias para el mejoramiento de la productividad. *LACCEI*. <https://n9.cl/izm6k>
- Velástegui, J. (2019) *Productividad laboral en Ecuador: un análisis por tamaño de empresa y sector*. (Tesis de grado) Universidad San Francisco de Quito USFQ. <https://n9.cl/c8sp9>.
- Vidal, D. (2016). *La Comunicación Interna y la Productividad Laboral en la Unidad de Investigación Tutelar Lima Norte Callao del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables*, 2016.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/17441/Vidal_GV.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Vidal, V. (2017). *La Comunicación Interna y la Productividad Laboral en la Unidad de Investigación Tutelar Lima Norte Callao del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables*, 2016. (Tesis de maestría) Universidad César Vallejo. <https://n9.cl/tdrq>
- Villarreal, M., Ocaña, Y., Capillo, C., Lavado, A., Homrani, M., y Arias, S. (2019). Factores que inciden en la gestión de proyectos de investigación

científica. *Apuntes*

Universitarios, 9(1),

67–46.

<https://doi.org/10.17162/au.v9i1.349>

Villón, K. (2020). *Análisis de productividad laboral del instituto ecuatoriano de seguridad social de ancón*. (Tesis de grado) Universidad Estatal Península de Santa Elena. <https://n9.cl/1rtjl>

ANEXOS: Matriz de consistencia

MATRIZ DE CONSISTENCIA								
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS	VAR.	DIMENSIÓN	INDICADOR	ESCALA	METODOLOGIA	
¿Cómo relacionar comunicación efectiva y productividad laboral en los Empleados en Tiempos de COVID-19 en la Empresa SALT Frozen SAC. Piura, 2022?	Precisar la relación entre comunicación efectiva y productividad laboral en los empleados en tiempos de COVID-19 en la empresa SALT Frozen SAC. Piura, 2022.	Existe un vínculo entre habilidades comunicativas con productividad laboral COVID-19	V.1 Comunicación Efectiva	Habilidades de la Comunicación	Expresión Verbal	Escala Ordinal	Tipo de Investigación: aplicada	
					Retroalimentación			
					Escucha Activa			
				Funciones de la Comunicación	Motivación		Diseño de la Investigación: No experimental: transeccional descriptivo correlacional simple	
					Dirección			
				Canales Formales de la Comunicación	Control		Población: Empleados de la Empresa Salt Frozen SAC	
					Comunicación de Subordinado hacia altos cargos			
					Comunicación entre Compañeros de área			
				Barreras de la Comunicación	Semánticas		Muestreo: No probabilístico por conveniencia	
					Fielcas			
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS		DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA		
¿Cómo se relacionan habilidades comunicativas y productividad laboral en los empleados de la empresa?	Estatuir la relación entre habilidades comunicativas y productividad laboral en los empleados de la empresa.	Existe un vínculo relevante entre funciones de la comunicación con la productividad laboral	V.2 Productividad Laboral	Eficiencia	Responsabilidad	Escala Ordinal		Técnica: Encuesta
					Conocimientos Técnicos			
Cooperación								
Adaptabilidad								
¿Cómo se relacionan funciones de la comunicación y productividad laboral en los empleados de la empresa?	Examinar la relación entre funciones de la comunicación y productividad laboral en los empleados de la empresa.	Existe una relación significativa entre Los canales formales de la comunicación y productividad		Eficacia	Ergonomía			Instrumentos: Cuestionario de Comunicación Efectiva y Cuestionario de Productividad Laboral
¿Cómo se relacionan canales formales de la comunicación y productividad laboral en los empleados de la empresa?	Precisar la relación entre canales formales de la comunicación y productividad laboral en los empleados de la empresa.	Existe relación significativa entre canales formales de la comunicación y productividad laboral en los empleados de la empresa.			Metas Logradas			
					Cumplimiento de tareas			
¿Cómo se relacionan barreras de la comunicación y productividad laboral en los empleados de la empresa?	Determinar la relación entre barreras de la comunicación con la productividad laboral en los empleados de la empresa.	Existe relación relevante entre la diversidad de barreras de la comunicación con respecto a la productividad laboral.		Efectividad	Conocimiento del Puesto		Alpha de cronbach, Procesamiento de Datos: Rho de Spearman (SPSS)	
					Metas Organizacionales			
					Procesos Internos			
					Recursos Organizacionales			

Nota. Fuente: Elaboración Propia

Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos



UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACION

Instrucciones: A continuación, se presenta un conjunto de diferentes situaciones que tratan sobre diversos atributos de la actividad de la **comunicación efectiva** entre el personal que labora en la organización, para el cual se plantea las siguientes escalas:

Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

Recuerde que no hay respuestas correctas e incorrectas. Trate de presentar la respuesta que le resulte natural. Contestando a todas las preguntas respecto a la labor que realiza como colaborador de la empresa,

Objetivo: Determinar la relación entre comunicación efectiva y productividad laboral en los empleados en tiempos de COVID-19 en la empresa SALT Frozen SAC. Piura, 2022.

Dimensión	N°	Ítems	Nunca	Casi nunca	Algunas Veces	Casi Siempre	Siempre	
			1	2	3	4	5	
EXPRESIÓN VERBAL								
HABILIDADES COMUNICATIVAS	1	Considero que me comunico con mis compañeros y superiores con las palabras adecuadas.						
	2	Considero que me comunico con mis compañeros y superiores de forma correcta y razonable.						
	3	Considero que en mi trabajo todos nos comunicamos de forma respetuosa.						
	RETROALIMENTACION							
	4	Considero que mis superiores me dan su opinión sobre mi trabajo de forma positiva.						
	5	Considero que mis superiores me informan acerca de mi desempeño.						
ESCUCHA ACTIVA								
	6	Considero que soy atento con mis compañeros y superiores cuando me hablan de algo.						
	7	Considero que escucho para entender lo que me quieren comunicar.						
	8	Considero que, en mi trabajo, todas las opiniones son escuchadas.						
MOTIVACIÓN								
FUNCIÓNES DE LA COMUNICACIÓN	9	Observo que mis supervisores/jefes utilizan diversos incentivos como medios de motivación a los trabajadores.						
	10	Considero que mis supervisores/jefes me motivan a desempeñarme mejor.						
	DIRECCION							
	11	Considero que las normas directivas de la empresa son fáciles de comprender.						
	12	Considero que mis superiores me dan las indicaciones necesarias para realizar mi trabajo.						
	13	Considero que mis superiores me dan la información necesaria para realizar mi trabajo.						
CONTROL								
	14	Considero que en mi trabajo se monitorea el cumplimiento de actividades programadas.						
	15	Considero que en mi trabajo se supervisa el alcance de metas propuestas.						
EXPRESIÓN DE IDEAS								
	16	Considero que puedo comunicar lo que siento con libertad.						
	17	Considero que puedo expresar mis ideas o pensamientos sin temor a ser juzgado.						
COMUNICACIÓN DE ALTOS CARGOS HACIA SUBORDINADOS								
CANALES FORMALES DE LA COMUNICACIÓN	18	Observo que mis superiores utilizan diversas formas de comunicación para hacernos llegar un comunicado.						
	19	Observo que superiores involucran a los empleados en el planteamiento y logro de objetivos.						
	20	Considero que mis superiores se comunican de forma correcta y oportuna con los empleados.						
	COMUNICACIÓN DE SUBORDINADOS CON ALTOS CARGOS							
	21	Considero que mis superiores son capaces de solucionar mis dudas o inquietudes.						
	22	Considero que mis superiores escuchan y atienden mis quejas.						
	23	Considero que soy capaz de hacer una pregunta a mis superiores sin miedo.						
COMUNICACIÓN ENTRE COMPAÑEROS DE ÁREA								
	24	Considero que me comunico con mis compañeros sin problema.						
	25	Observo que entre compañeros existe confianza para expresarnos.						
SEMÁNTICAS								
BARRERAS DE LA COMUNICACIÓN	26	Observo que, en mi trabajo, todos hablamos de forma coherente.						
	27	Considero que en mi trabajo todo se interpreta de forma correcta.						
	FÍSICAS							
	28	Considero que en mi trabajo los medios de comunicación (radios, micrófonos, teléfonos) son los adecuados.						
	29	Considero que, en mi trabajo, existe un control sobre el ruido que nos permite comunicarnos bien.						
	30	Considero que en mi trabajo se percibe una iluminación y distancia adecuada para comunicarnos entre sí.						

**UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACION**

Instrucciones: A continuación, se presenta un conjunto de diferentes situaciones que tratan sobre diversos atributos de la actividad de la **productividad laboral** entre el personal que labora en la organización, para el cual se plantea las siguientes escalas:

Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

Recuerde que no hay respuestas correctas e incorrectas. Trate de presentar la respuesta que le resulte natural. Contestando a todas las preguntas respecto a la labor que realiza como colaborador de la empresa,

Objetivo: Determinar la relación entre comunicación efectiva y productividad laboral en los empleados en tiempos de COVID-19 en la empresa SALT Frozen SAC. Piura, 2022.

Dimensión	N°	Ítems	Nunca	Casi nunca	Algunas Veces	Casi Siempre	Siempre	
			1	2	3	4	5	
RESPONSABILIDAD								
EFICIENCIA	1	Considero que mis compañeros de trabajo son responsables con las funciones que se les asigna.						
	2	Considero que mi nivel de responsabilidad es acorde a mi capacidad profesional.						
	3	Considero que tanto mis compañeros como yo estamos comprometidos con las tareas que se nos asignan.						
	CONOCIMIENTOS TÉCNICOS							
	4	Observo que mis compañeros de trabajo poseen el conocimiento necesario para desempeñar sus labores.						
	5	Considero que tengo un buen nivel de conocimiento que me permite desenvolverme correctamente en mi puesto.						
EFICACIA	6	Considero que mis compañeros de trabajo como yo tenemos la información suficiente para poder cumplir con nuestras funciones.						
	COOPERACIÓN							
	7	Considero que puedo realizar mi trabajo en colaboración con mis compañeros.						
	8	Considero que en mi trabajo se vivencia un ambiente de ayuda mutua.						
	ADAPTABILIDAD							
	9	Considero que tengo habilidades para adecuarme a situaciones difíciles.						
	10	Considero que dentro de la empresa existe flexibilidad ante las demandas del contexto.						
	ERGONOMÍA							
	11	Considero que la estructura del ambiente en el que trabajo es el adecuado para realizar mis labores.						
	12	En mi trabajo se brindan equipos de protección individual correspondientes al área de servicio.						
METAS LOGRADAS								
EFECTIVIDAD	13	Considero que logro cumplir los objetivos establecidos relacionados a mi puesto de trabajo.						
	14	Considero que mis compañeros de trabajo cumplen con las metas planteadas según cronogramas.						
	CUMPLIMIENTO DE TAREAS							
	15	Observo que mis compañeros cumplen con las actividades diarias asignadas.						
	16	Considero que cumplo diariamente con las tareas asignadas a mi puesto de trabajo.						
	17	Considero que las tareas asignadas se cumplen dentro del plazo correspondiente.						
	CONOCIMIENTO DEL PUESTO							
	18	Observo que mis compañeros tienen conocimiento acerca de las funciones que deben realizar.						
	19	Considero que conozco las obligaciones relacionadas a mi puesto de trabajo.						
	20	Considero que las funciones de mi puesto de trabajo son claras y precisas.						
METAS ORGANIZACIONALES								
21	Considero que en mi trabajo los empleados reconocen y se identifican con la visión de la empresa.							
22	Considero que en mi trabajo los empleados reconocen y se identifican con la misión de la empresa.							
23	Considero que en mi trabajo se logran los objetivos estratégicos de la gestión de producción.							
PROCESOS INTERNOS								
24	Considero que el clima organizacional de mi trabajo es favorable para los empleados.							
25	Considero que en mi trabajo se vivencia un ambiente cooperativo y leal.							
26	Considero que en mi trabajo los empleados se muestran proactivos con sus actividades.							
27	Considero que en mi trabajo existe una política de reconocimiento a la labor sobresaliente de los empleados.							
RECURSOS ORGANIZACIONALES								
28	Considero que en mi trabajo existe la capacidad de conseguir los medios económicos necesarios para desarrollar las labores correspondientes.							
29	Considero que en mi trabajo existe la capacidad de conseguir los medios materiales necesarios para desarrollar las labores correspondientes.							
30	Considero que en mi trabajo existe la capacidad de utilizar los recursos tangibles en pro de lograr las metas organizacionales.							

ANEXO 3: Validez de expertos

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la Variable: COMUNICACIÓN LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹				Relevancia ²				Claridad ³				Sugerencias
		MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	
DIMENSIÓN 1: Expresión verbal														
1	Considero que me comunico con mis compañeros y superiores con las palabras adecuadas.			X				X				X		
2	Considero que me comunico con mis compañeros y superiores de forma correcta y razonable.				X			X				X		
3	Considero que en mi trabajo todos nos comunicamos de forma respetuosa.				X				X				X	
4	Considero que mis superiores me dan su opinión de forma positiva.				X				X				X	
5	Considero que mis superiores me informan acerca de mi desempeño.				X				X			X		
6	Considero que soy atento con mis compañeros y superiores cuando me hablan del algo.				X			X				X		
7	Considero que escucho para atender lo que me quieren comunicar.				X			X				X		
8	Considero que, en mi trabajo, todas las opiniones son escuchadas.			X				X				X		
DIMENSIÓN 2: Funciones de la Comunicación														
9	Observo que mis supervisores/jefes utilizan diversos incentivos como medios de motivación a los trabajadores.				X			X				X		
10	Considero que mis supervisores/jefes me motivan a desempeñarme mejor.				X				X			X		
11	Considero que las normas directivas de la empresa son fáciles de comprender			X					X			X		
12	Considero que mis superiores me dan las indicaciones necesarias para realizar mi trabajo			X					X			X		
13	Considero que mis superiores me dan la información necesaria para realizar mi trabajo				X				X			X		
14	Considero que en mi trabajo se monitorea el cumplimiento de actividades programadas				X				X			X		
15	Considero que en mi trabajo se supervisa el alcance de metas propuestas				X				X			X		
16	Considero que puedo comunicar lo que siento con libertad.			X				X					X	

17	Considero que puedo expresar mis ideas o pensamientos sin temor a ser juzgado.			X				X				X	
DIMENSIÓN 3: Canales formales de la comunicación													
18	Observo que mis superiores utilizan diversas formas de comunicación para hacernos llegar un comunicado.				X			X				X	
19	Observo que superiores involucran a los empleados en el planteamiento y logro de objetivos.				X			X				X	
20	Considero que nos superiores se comunican de forma correcta y oportuna con los empleados.				X			X				X	
21	Considero que mis superiores son capaces de solucionar mis dudas o inquietudes.				X			X				X	
22	Considero que mis superiores escuchan y atienden mis quejas.				X			X				X	
23	Considero que soy capaz de hacer una pregunta a mis superiores sin miedo.				X			X				X	
24	Considero que me comunico con mis compañeros sin problema				X			X				X	
25	Observo que entre compañeros existe confianza para expresarnos				X			X				X	
DIMENSIÓN : Barreras de la comunicación													X
26	Observo que, en mi trabajo, todos hablamos de forma coherente.				X			X				X	
27	Considero que en mi trabajo todo se interpreta de forma correcta.				X			X				X	
28	Considero que en mi trabajo los medios de comunicación (radios, micrófonos, teléfonos) son los adecuados				X			X				X	
29	Considero que, en mi trabajo ,existe un control sobre el ruido que nos permite comunicarnos bien				X			X				X	
30	Considero que en mi trabajo se percibe una iluminación y distancia adecuada para comunicarnos entre si				X			X				X	

Observaciones: _____

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

Apellidos y Nombres del juez validador Dr. / Mg: **Dra. Lupe Esther Graus Cortez** **DNI: 07539368**

Especialidad del validador: **Especialista Metodólogoa**

03 de marzo del 2022.

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³**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



Firma

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la Variable: PRODUCTIVIDAD LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹				Relevancia ²				Claridad ³				Sugerencias
		MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	
	DIMENSIÓN 1: Eficiencia													
1	Considero que mis compañeros de trabajo son responsables con las funciones que se les asigna.			X				X				X		
2	Considero que mi nivel de responsabilidad es acorde a mi capacidad profesional.				X			X					X	
3	Considero que tanto mis compañeros como yo estamos comprometidos con las tareas que se nos asigna.			X					X			X		
4	Observo que mis compañeros de trabajo poseen el conocimiento necesario para desempeñar sus labores.				X				X			X		
5	Considero que tengo un buen nivel de conocimiento que me permite desenvolverme correctamente en mi puesto.			X					X				X	
6	Considero que mis compañeros de mi trabajo como yo tenemos la información suficiente para poder cumplir con nuestras funciones.				X			X					X	
7	Considero que puedo realizar mi trabajo en colaboración con mis compañeros.			X					X			X		
8	Considero que en mi trabajo se vivencia un ambiente de ayuda mutua				X				X				X	
9	Considero que tengo habilidades para adecuarme a situaciones difíciles				X				X				X	
10	Considero que dentro de la empresa existe flexibilidad antes las demandas del contexto				X				X				X	
	DIMENSIÓN 2: Eficacia													
11	Considero que la estructura del ambiente es el adecuado para realizar mis labores			X					X				X	
12	En mi trabajo se brindan equipos de protección individual correspondiente al área de servicio				X				X			X		
13	Considero que logro cumplir los objetivos establecida dos relacionados a mi puesto de trabajo				X				X			X		
14	Considero que mis compañeros de trabajo cumplen con las metas planteadas según cronograma				X				X				X	
15	Observo que mis compañeros cumplen con las actividades diarias asignadas				X				X				X	
16	Considero que cumplo diariamente con las tareas asignadas a mi puestos de trabajo			X					X				X	

17	Considero que las tareas asignadas se cumplen dentro del plazo correspondiente				X			X											X
18	Observo que mis compañeros tienen conocimiento acerca de la funciones que deben realizar				X			X											X
19	Considero que conozco las obligaciones relacionadas a mi puesto de trabajo				X			X											X
20	Considero que las funciones de mi puesto de trabajo son claras y precisas				X			X											X
DIMENSIÓN 3: Efectividad																			
21	Considero que en mi trabajo los empleados reconocen y se identifican con la visión de la empresa				X			X											X
22	Considero que en mi trabajo los empleados reconocen y se identifican con la misión de la empresa.				X			X											X
23	Considero que en mi trabajo se logran los objetivos estratégicos de la gestión de producción.				X			X											X
24	Considero que el clima organizacional de mi trabajo es favorable para los empleados.				X			X											X
24	Considero que el clima organizacional de mi trabajo es favorable para los empleados.				X			X											X
25	Considero que en mi trabajo se vivencia un ambiente cooperativo y leal.				X			X											X
26	Considero que en mi trabajo los empleados se muestran proactivos con sus actividades.				X			X											X
27	Considero que en mi trabajo existe una política de reconocimiento a la labor sobresalientes de los empleados				X			X										X	
28	Considero que en mi trabajo existe la capacidad de conseguir los medios económicos necesarios para realizar las labores correspondientes				X			X										X	
29	Considero que en mi trabajo existe la capacidad de conseguir los medios materiales para desarrollar las labores correspondientes				X			X										X	
30	Considero que en mi trabajo existe la capacidad de utilizar los recursos tangibles en pro de lograr las metas organizaciones				X			X											X

Observaciones: _____

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

Apellidos y Nombres del juez validador Dr. / Mg: **Dra. Lupe Esther Graus Cortez** **DNI: 07539368**



Especialidad del validador: **Especialista Metodóloga**

03 de marzo del 2022.

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

Firma

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la Variable: COMUNICACIÓN EFECTIVA

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹				Relevancia ²				Claridad ³				Sugerencias
		MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	
DIMENSIÓN 1: Expresión verbal														
1	Considero que me comunico con mis compañeros y superiores con las palabras adecuadas.			X				X					X	
2	Considero que me comunico con mis compañeros y superiores de forma correcta y razonable.				X			X					X	
3	Considero que en mi trabajo todos nos comunicamos de forma respetuosa.				X				X					X
4	Considero que mis superiores me dan su opinión de forma positiva.				X				X					X
5	Considero que mis superiores me informan acerca de mi desempeño.				X				X				X	
6	Considero que soy atento con mis compañeros y superiores cuando me hablan del algo.				X			X					X	
7	Considero que escucho para atender lo que me quieren comunicar.				X			X					X	
8	Considero que, en mi trabajo, todas las opiniones son escuchadas.			X				X					X	
DIMENSIÓN 2: Funciones de la Comunicación														
9	Observo que mis supervisores/jefes utilizan diversos incentivos como medios de motivación a los trabajadores.				X			X					X	
10	Considero que mis supervisores/jefes me motivan a desempeñarme mejor.				X				X				X	
11	Considero que las normas directivas de la empresa son fáciles de comprender			X					X				X	
12	Considero que mis superiores me dan las indicaciones necesarias para realizar mi trabajo			X					X				X	
13	Considero que mis superiores me dan la información necesaria para realizar mi trabajo				X				X				X	
14	Considero que en mi trabajo se monitorea el cumplimiento de actividades programadas				X				X				X	
15	Considero que en mi trabajo se supervisa el alcance de metas propuestas				X				X				X	
16	Considero que puedo comunicar lo que siento con libertad.			X				X						X
17	Considero que puedo expresar mis ideas o pensamientos sin temor a ser juzgado.			X				X					X	
DIMENSIÓN 3: Canales formales de la comunicación														

18	Observo que mis superiores utilizan diversas formas de comunicación para hacernos llegar un comunicado.			X		X			X	
19	Observo que superiores involucran a los empleados en el planteamiento y logro de objetivos.			X			X		X	
20	Considero que nos superiores se comunican de forma correcta y oportuna con los empleados.			X		X			X	
21	Considero que mis superiores son capaces de solucionar mis dudas o inquietudes.			X		X			X	
22	Considero que mis superiores escuchan y atienden mis quejas.			X		X			X	
23	Considero que soy capaz de hacer una pregunta a mis superiores sin miedo.			X		X			X	
24	Considero que me comunico con mis compañeros sin problema			X		X			X	
25	Observo que entre compañeros existe confianza para expresarnos		X			X			X	
DIMENSIÓN : Barreras de la comunicación										X
26	Observo que, en mi trabajo, todos hablamos de forma coherente.		X			X			X	
27	Considero que en mi trabajo todo se interpreta de forma correcta.		X			X			X	
28	Considero que en mi trabajo los medios de comunicación (radios, micrófonos, teléfonos) son los adecuados		X			X			X	
29	Considero que, en mi trabajo ,existe un control sobre el ruido que nos permite comunicarnos bien		X			X			X	
30	Considero que en mi trabajo se percibe una iluminación y distancia adecuada para comunicarnos entre si		X			X			X	


Observaciones: _____

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

Apellidos y Nombres del juez validador Dr. / Mg: Dr. Luis Torres Cabanillas

DNI: 08404690

Especialidad del validador: Especialista Metodóloga



marzo del 2022.

Firma

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**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

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la Variable: PRODUCTIVIDAD LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹				Relevancia ²				Claridad ³				Sugerencias
		MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	
	DIMENSIÓN 1: Eficiencia													
1	Considero que mis compañeros de trabajo son responsables con las funciones que se les asigna.			X				X				X		
2	Considero que mi nivel de responsabilidad es acorde a mi capacidad profesional.				X			X					X	
3	Considero que tanto mis compañeros como yo estamos comprometidos con las tareas que se nos asigna.			X					X			X		
4	Observo que mis compañeros de trabajo poseen el conocimiento necesario para desempeñar sus labores.				X				X			X		
5	Considero que tengo un buen nivel de conocimiento que me permite desenvolverme correctamente en mi puesto.			X					X				X	
6	Considero que mis compañeros de mi trabajo como yo tenemos la información suficiente para poder cumplir con nuestras funciones.				X			X					X	
7	Considero que puedo realizar mi trabajo en colaboración con mis compañeros.			X					X			X		
8	Considero que en mi trabajo se vivencia un ambiente de ayuda mutua				X				X				X	
9	Considero que tengo habilidades para adecuarme a situaciones difíciles				X				X				X	
10	Considero que dentro de la empresa existe flexibilidad antes las demandas del contexto				X				X				X	
	DIMENSIÓN 2: Eficacia													
11	Considero que la estructura del ambiente es el adecuado para realizar mis labores			X					X				X	
12	En mi trabajo se brindan equipos de protección individual correspondiente al área de servicio				X				X			X		
13	Considero que logro cumplir los objetivos establecida dos relacionados a mi puesto de trabajo				X				X			X		
14	Considero que mis compañeros de trabajo cumplen con las metas planteadas según cronograma				X				X				X	
15	Observo que mis compañeros cumplen con las actividades diarias asignadas				X				X				X	
16	Considero que cumplo diariamente con las tareas asignadas a mi puestos de trabajo			X					X				X	

17	Considero que las tareas asignadas se cumplen dentro del plazo correspondiente				X			X					X
18	Observo que mis compañeros tienen conocimiento acerca de la funciones que deben realizar				X			X					X
19	Considero que conozco las obligaciones relacionadas a mi puesto de trabajo				X			X					X
20	Considero que las funciones de mi puesto de trabajo son claras y precisas				X			X					X
DIMENSIÓN 3: Efectividad													
21	Considero que en mi trabajo los empleados reconocen y se identifican con la visión de la empresa			X				X					X
22	Considero que en mi trabajo los empleados reconocen y se identifican con la misión de la empresa.			X				X					X
23	Considero que en mi trabajo se logran los objetivos estratégicos de la gestión de producción.				X			X					X
24	Considero que el clima organizacional de mi trabajo es favorable para los empleados.				X			X					X
25	Considero que en mi trabajo se vivencia un ambiente cooperativo y leal.				X			X					X
26	Considero que en mi trabajo los empleados se muestran proactivos con sus actividades.				X			X					X
27	Considero que en mi trabajo existe una política de reconocimiento a la labor sobresalientes de los empleados				X			X				X	
28	Considero que en mi trabajo existe la capacidad de conseguir los medios económicos necesarios para realizar las labores correspondientes				X			X				X	
29	Considero que en mi trabajo existe la capacidad de conseguir los medios materiales para desarrollar las labores correspondientes			X				X				X	
30	Considero que en mi trabajo existe la capacidad de utilizar los recursos tangibles en pro de lograr las metas organizaciones			X				X					X

Observaciones: _____

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

Apellidos y Nombres del juez validador Dr. / Mg: **Dr. Luis Torres Cabanillas** DNI: **08404690**
 Especialidad del validador: **Especialista Metodóloga**

03 de marzo del 2022.

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³**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



Firma

18	Observo que mis superiores utilizan diversas formas de comunicación para hacernos llegar un comunicado.			X		X			X	
19	Observo que superiores involucran a los empleados en el planteamiento y logro de objetivos.			X			X		X	
20	Considero que nos superiores se comunican de forma correcta y oportuna con los empleados.			X		X			X	
21	Considero que mis superiores son capaces de solucionar mis dudas o inquietudes.			X		X			X	
22	Considero que mis superiores escuchan y atienden mis quejas.			X		X			X	
23	Considero que soy capaz de hacer una pregunta a mis superiores sin miedo.			X		X			X	
24	Considero que me comunico con mis compañeros sin problema			X		X			X	
25	Observo que entre compañeros existe confianza para expresarnos		X			X			X	
DIMENSIÓN : Barreras de la comunicación										X
26	Observo que, en mi trabajo, todos hablamos de forma coherente.		X			X			X	
27	Considero que en mi trabajo todo se interpreta de forma correcta.		X			X			X	
28	Considero que en mi trabajo los medios de comunicación (radios, micrófonos, teléfonos) son los adecuados		X			X			X	
29	Considero que, en mi trabajo ,existe un control sobre el ruido que nos permite comunicarnos bien		X			X			X	
30	Considero que en mi trabajo se percibe una iluminación y distancia adecuada para comunicarnos entre si		X			X			X	

Observaciones: _____

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

Apellidos y Nombres del juez validador Dr. / Mg: Dra. **Ivette Cecilia Plasencia Mariños**

DNI: 18099550

Especialidad del validador: **Especialista Metodóloga**



03 de marzo del 2022.

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³**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

Firma

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la Variable: PRODUCTIVADA LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹				Relevancia ²				Claridad ³				Sugerencias
		MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	
	DIMENSIÓN 1: Eficiencia													
1	Considero que mis compañeros de trabajo son responsables con las funciones que se les asigna.			X				X				X		
2	Considero que mi nivel de responsabilidad es acorde a mi capacidad profesional.				X			X					X	
3	Considero que tanto mis compañeros como yo estamos comprometidos con las tareas que se nos asigna.			X					X			X		
4	Observo que mis compañeros de trabajo poseen el conocimiento necesario para desempeñar sus labores.				X				X			X		
5	Considero que tengo un buen nivel de conocimiento que me permite desenvolverme correctamente en mi puesto.			X					X				X	
6	Considero que mis compañeros de mi trabajo como yo tenemos la información suficiente para poder cumplir con nuestras funciones.				X			X					X	
7	Considero que puedo realizar mi trabajo en colaboración con mis compañeros.			X					X			X		
8	Considero que en mi trabajo se vivencia un ambiente de ayuda mutua				X				X				X	
9	Considero que tengo habilidades para adecuarme a situaciones difíciles				X				X				X	
10	Considero que dentro de la empresa existe flexibilidad antes las demandas del contexto				X				X				X	
	DIMENSIÓN 2: Eficacia													
11	Considero que la estructura del ambiente es el adecuado para realizar mis labores			X					X				X	
12	En mi trabajo se brindan equipos de protección individual correspondiente al área de servicio				X				X			X		
13	Considero que logro cumplir los objetivos establecida dos relacionados a mi puesto de trabajo				X				X			X		
14	Considero que mis compañeros de trabajo cumplen con las metas planteadas según cronograma				X				X				X	
15	Observo que mis compañeros cumplen con las actividades diarias asignadas				X				X				X	
16	Considero que cumplo diariamente con las tareas asignadas a mi puestos de trabajo			X					X				X	

17	Considero que las tareas asignadas se cumplen dentro del plazo correspondiente			X		X				X
18	Observo que mis compañeros tienen conocimiento acerca de la funciones que deben realizar			X		X				X
19	Considero que conozco las obligaciones relacionadas a mi puesto de trabajo			X		X				X
20	Considero que las funciones de mi puesto de trabajo son claras y precisas			X		X				X
DIMENSIÓN 3: Efectividad										
21	Considero que en mi trabajo los empleados reconocen y se identifican con la visión de la empresa		X			X				X
22	Considero que en mi trabajo los empleados reconocen y se identifican con la misión de la empresa.		X			X				X
23	Considero que en mi trabajo se logran los objetivos estratégicos de la gestión de producción.			X		X				X
24	Considero que el clima organizacional de mi trabajo es favorable para los empleados.			X		X				X
25	Considero que en mi trabajo se vivencia un ambiente cooperativo y leal.			X		X				X
26	Considero que en mi trabajo los empleados se muestran proactivos con sus actividades.			X		X				X
27	Considero que en mi trabajo existe una política de reconocimiento a la labor sobresalientes de los empleados			X		X			X	
28	Considero que en mi trabajo existe la capacidad de conseguir los medios económicos necesarios para realizar las labores correspondientes			X		X			X	
29	Considero que en mi trabajo existe la capacidad de conseguir los medios materiales para desarrollar las labores correspondientes		X			X			X	
30	Considero que en mi trabajo existe la capacidad de utilizar los recursos tangibles en pro de lograr las metas organizaciones		X			X				X

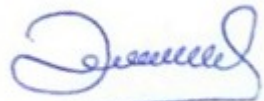
Observaciones: _____

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

Apellidos y Nombres del juez validador Dr. / Mg: **Dra. Yvette Cecilia Plasencia Mariños** DNI: 18099550

03 de marzo del 2022.

Especialidad del validador: **Especialista Metodóloga**



Firma

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**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

ANEXO 4: Fotografías de Salt Frozen SAC





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, ROJAS ROMERO KARIN CORINA, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, asesor de Tesis titulada: "Comunicación Efectiva y Productividad en los Empleados en Tiempos de COVID-19 en la Empresa SALT Frozen SAC Piura,2022", cuyos autores son CHORRES TAVARA YELINA CONNIE, CHORRES TAVARA SINDY CLAUDIA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 15.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

PIURA, 14 de Octubre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ROJAS ROMERO KARIN CORINA DNI: 32645104 ORCID: 0000-0002-6867-0778	Firmado electrónicamente por: KCROJAS el 14-10- 2022 18:51:40

Código documento Trilce: TRI - 0434603