



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**Comunicación Organizacional y su Relación con el Rendimiento de los Docentes del Colegio 80627 Leoncio Prado Gutiérrez, Trujillo 2022**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

**AUTORAS:**

Cruz Tapia, Jessenia Nataly (orcid.org/0000-0002-4893-9936)

Palomino Jondec, Evelyn del Pilar (orcid.org/0000-0003-4364-1468)

**ASESORA:**

Dra. Aguilar Aragon, Nancy Deifilia (orcid.org/0000-0002-1536-3109)

**CO-ASESORA:**

Dra. Alvarez Silva, Ximena Milagros (orcid.org/0000-0002-8436-6602)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Organizaciones

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

TRUJILLO – PERÚ

2022

## **Dedicatoria**

A Dios , ya que, gracias a él logre concluir mi carrera universitaria, y por darme a las tres mujeres más importantes de mi vida las que forman y formaran siempre parte de mi familia y mi vida, mi mamita Flora quien me enseñó que nunca debemos rendirnos y que la familia es el tesoro más valiosa que una persona puede tener, mi hijita María Valentina quien ha sido mi mayor motivación para nunca rendirme y ser más fuerte cada día, a mi suegra María Violeta quien me dio su apoyo incondicional durante estos ocho años y hacerme parte de su familia.

***Nataly Jessenia Cruz Tapia.***

A Dios, por permitirme tener una gran familia y haberme dado salud para cumplir todas mis metas propuestas. A mis padres Fany Jondec Vargas y Luis Palomino Cieza, por su apoyo incondicional el cual me impulsaron a terminar mi carrera universitaria y sobre todo por confiar en mí. A mis hermanos por estar presentes, por el apoyo moral, que me dieron en esta etapa de mi vida. A mis sobrinos Khaleesi y Luca, por la fortaleza y amor.

***Evelyn del Pilar Palomino Jondec.***

## **Agradecimiento**

Agradezco a mis padres Flora y Mario, por su comprensión y apoyo incondicional a lo largo mis estudios.

Tu apoyo ha sido fundamental, estuviste conmigo brindándome tu apoyo desde el momento que me trace este objetivo, por darme lo más valioso que tengo en la vida mi hijita y mi familia, no fue fácil, pero estuviste motivándome y ayudándome hasta donde tus alcances lo permitían, te lo agradezco desde lo más profundo de mi corazón Marco Robles.

A mi compañera de tesis Evelyn Palomino, a nuestras asesoras Nancy Aguilar, Ximena Álvarez quienes nos brindaron sus conocimientos para realizar la investigación y a la querida Universidad Cesar vallejo por la formación brindada.

***Nataly Jessenia Cruz Tapia.***

Agradecer a Dios por iluminar mi camino, por haberme guiado y acompañado a lo largo de mi carrera, por ser mi fortaleza en momentos de debilidad.

A mis padres Fany y Luis, por apoyarme en todo momento, por los valores que me han inculcado y por haberme dado la oportunidad de tener una excelente educación en el transcurso de mi vida.

A mi compañera Nataly Cruz Tapia, a nuestras asesoras y a la Universidad Cesar Vallejo por brindarnos la formación requerida.

***Evelyn del Pilar Palomino Jondec***

## Índice de Contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas .....	v
Resumen.....	vi
Abstract .....	vii
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	4
III. METODOLOGÍA .....	10
3.1. Tipo y diseño de investigación .....	10
3.2. Variables y operacionalización .....	10
3.3. Población, muestra y muestreo .....	12
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	13
3.5. Procedimientos .....	13
3.6. Método de análisis de datos.....	13
3.7. Aspectos éticos .....	14
IV. RESULTADOS .....	15
V. DISCUSIÓN.....	24
VI. CONCLUSIONES .....	28
VII. RECOMENDACIONES.....	29
REFERENCIAS .....	30
ANEXOS.....	38

## Índice de tablas

Tabla 1 Coeficientes de Alfa de Cronbach en Comunicación organizacional y Rendimiento.....	13
Tabla 2 Análisis correlacional para determinar la relación entre la comunicación y el rendimiento de los docentes del Colegio 80627 Leoncio Prado Gutiérrez, Trujillo 2022. ....	15
Tabla 3 Nivel de la comunicación organizacional del Colegio 80627 Leoncio Prado Gutiérrez, Trujillo 2022. ....	16
Tabla 4 Niveles de las dimensiones de la variable comunicación organizacional del Colegio 80627 Leoncio Prado Gutiérrez, Trujillo 2022. ....	17
Tabla 5 Nivel de Rendimiento de los docentes del Colegio 80627 Leoncio Prado Gutiérrez, Trujillo 2022. ....	18
Tabla 6 Niveles de las dimensiones de la variable rendimiento organizacional del Colegio 80627 Leoncio Prado Gutiérrez, Trujillo 2022. ....	19
Tabla 7 Análisis correlacional para determinar la relación entre la dimensión comunicación interpersonal con la variable rendimiento de los docentes del Colegio 80627 Leoncio Prado Gutiérrez, Trujillo 2022. ....	20
Tabla 8 Análisis correlacional para determinar la relación entre la dimensión comunicación informativa con la variable rendimiento de los docentes del Colegio 80627 Leoncio Prado Gutiérrez, Trujillo 2022. ....	21
Tabla 9 Análisis correlacional para determinar la relación entre la dimensión comunicación formal con la variable rendimiento de los docentes del Colegio 80627 Leoncio Prado Gutiérrez, Trujillo 2022. ....	22

## Resumen

La investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre la comunicación organizacional y el rendimiento de los docentes del Colegio 80627 Leoncio Prado Gutiérrez, Trujillo 2022. Fue una investigación de tipo aplicada, de diseño no experimental - correlacional. La población estuvo conformada por los docentes del Colegio 80627 Leoncio Prado Gutiérrez de la ciudad de Trujillo, con una muestra de 70. Se aplicó la técnica de la encuesta y el instrumento empleado fue un cuestionario, también, la matriz de evaluación de desempeño, del cual se obtuvieron datos que fueron procesados en SPSS Statistics v26. El resultado del objetivo general fue determinado mediante aplicación del Rho de Spearman, del cual se obtuvo un coeficiente de correlación de 0.612 que evidencia una relación directa entre las variables de estudio. Asimismo, se obtuvo un valor de significancia de 0.000 menor al margen de error de 0.05, el cual indica que la relación es altamente significativa. En suma, la comunicación organizacional se relaciona directamente con el rendimiento de los docentes del Colegio 80627 Leoncio Prado Gutiérrez, Trujillo 2022.

**Palabras clave:** Comunicación organizacional, rendimiento laboral, matriz de evaluación de desempeño.

## **Abstract**

The research aimed to determine the relationship between organizational communication and the performance of teachers at Colegio 80627 Leoncio Prado Gutiérrez, Trujillo 2022. It was an applied research, non-experimental - correlational design. The population consisted of teachers from Colegio 80627 Leoncio Prado Gutiérrez in the city of Trujillo, with a sample of 70. The survey technique was applied and the instrument used was a questionnaire, also, the performance evaluation matrix, of the which data were obtained and processed in SPSS Statistics v26. The result of the general objective was determined by applying Spearman's Rho, from which a correlation coefficient of 0.612 was obtained, which shows a direct relationship between the study variables. Likewise, a significance value of 0.000 less than the margin of error of 0.05 was obtained, which indicates that the relationship is highly significant. In short, organizational communication is directly related to the performance of teachers at Colegio 80627 Leoncio Prado Gutiérrez, Trujillo 2022.

**Keywords:** Organizational communication, job performance, performance evaluation matrix

## I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad, hemos observado que el mundo es cambiante, es decir, las necesidades de las personas cada día aumentan; como también se necesita llevar a cabo cambios de forma interna en las organizaciones, debido al avance tecnológico. Por otro lado, se debe precisar que el entorno laboral depende de la labor en equipo que el líder realiza con los colaboradores, tener un ambiente de trabajo saludable conlleva al desarrollo eficaz de sus actividades.

Como sabemos, el COVID-19 ha provocado incertidumbre en los ciudadanos a nivel nacional e internacional, donde muchas instituciones se han visto obligados a cerrar. Por otro lado, al iniciar el mes de marzo, se visualizó el descenso de hospitalizaciones y fallecidos, por lo que permitió el retorno de la semipresencialidad en las empresas como en las instituciones educativas con aforos reducidos, dándose el caso que en el mes de abril y el fin de la tercera ola confirmado por el propio CDC del Minsa, el Gobierno aprobó nuevas medidas sanitarias, lo que permitió el retorno a la presencialidad con un aforo del 100% de su capacidad en las organizaciones e instituciones que se reabertura desde el 1 de mayo, tanto en Lima como en algunas regiones del país, donde también se dispuso que el uso de mascarilla será facultativo y se anulara su uso obligatorio en algunas regiones del país, por tales acontecimientos sucedidos, se deberá realizar ajustes a los objetivos estructurados en cada institución, como los horarios de trabajo, metas y cronograma de actividades; esto genera estrés en los colaboradores debido a los cambios.

El presente proyecto de investigación se basa en la situación que está atravesando el Colegio 80627 Leoncio Prado Gutiérrez, la cual cumple un rol fundamental en la sociedad, brindando un servicio educativo integral a los estudiantes que forman parte de su contexto en sus tres niveles, en los últimos meses se ha retornado a la modalidad semipresencial y en estos días se retornó a la presencialidad con un aforo al 100% lo que ha provocado la renuncia de muchos docentes adultos mayores, generando una carga laboral para el resto de docentes, teniendo como

resultado estrés , clima negativo, bajo rendimiento laboral y una mala comunicación organizacional , por ende provoca una gestión atrasada.

En mérito a ello, esta investigación estudio la Comunicación organizacional y su relación con el rendimiento de los docentes del Colegio 80627 Leoncio Prado Gutiérrez, Trujillo 2022.

La finalidad de este trabajo de investigación busco estudiar la relación existente de la variable Comunicación Organizacional y rendimiento de los docentes, así facilitar estrategias para mejorar la comunicación en la institución. Cabe resaltar que dicha investigación busco identificar de manera separada el grado de comunión organizacional y el rendimiento de los docentes, considerando los obstáculos y problemas que presentan en la institución.

En relación a lo antes mencionado, la investigación plantea la siguiente interrogante ¿Cuál es la relación de la comunicación organizacional con el rendimiento de los docentes del Colegio 80627 Leoncio Prado Gutiérrez, Trujillo 2022?

Ante ello la presente justificación teórica es de suma importancia, ya que, cuenta con información actualizada y sobre todo neutral, donde esto permitió obtener una información fiable, para una buena comunicación empresarial y la relación que pueda hallarse con el rendimiento de los docentes , sabiendo que es fundamental en el colegio, actualmente no hacen uso de una buena comunicación, no ayudando a los docentes con un buen rendimiento, de tal manera se espera un óptimo resultado de la información obtenida para si poder mejorar su rendimiento y compromiso con los alumnos y la sociedad.

Mencionando que, la justificación práctica es el estudio realizado que se pudo analizar de qué manera se relaciona la comunicación y el rendimiento de los docentes del Colegio 80627 Leoncio Prado Gutiérrez Trujillo,2022; así mismo se pudo notar que una buena comunicación ayudará a evitar confusiones, malestares, desconfianza, malos entendidos en las actividades programadas, y de tal forma el estudio servirá de apoyo a nuevas investigaciones. Por otra parte, la justificación

metodológica es primordial ya que este proporcionará el instrumento para ambas variables, lo que servirá para medir cada una de ellas, lo que será validado, con prueba de credibilidad por del Alfa de Cronbach, y con el coeficiente Spearman, esto permitirá calcular la relación entre ambas variables y de tal forma obtener resultados fiables.

Por lo tanto, se planteó el siguiente objetivo: Determinar la relación que existe entre la comunicación organizacional con el rendimiento de los docentes del Colegio 80627 Leoncio Prado Gutiérrez, Trujillo 2022.

Mientras tanto los objetivos específicos buscaron: Analizar la comunicación organizacional del Colegio 80627 Leoncio Prado Gutiérrez, Trujillo 2022. Evaluar el rendimiento de los docentes del Colegio 80627 Leoncio Prado Gutiérrez, Trujillo 2022. Evaluar la relación entre las dimensiones de la comunicación organizacional con el rendimiento de los docentes del Colegio 80627 Leoncio Prado Gutiérrez, Trujillo 2022.

La hipótesis de investigación planteada fue la siguiente:

Hi: La comunicación organizacional se relaciona directamente con el rendimiento de los docentes del Colegio 80627 Leoncio Prado Gutiérrez, Trujillo 2022.

## II. MARCO TEÓRICO

En base a los antecedentes recopilados de tesis y artículos científicos, se rescataron los más relevantes.

En el ámbito Nacional, Benavides (2019) nos menciona en el estudio *“La comunicación interna y el rendimiento laboral del personal administrativo en la UGEL - Chepén, 2019”*, tuvo como finalidad principal encontrar la relación que existe entre la comunicación interna y el rendimiento laboral del personal administrativo contratado. El método descriptivo correlacional no experimental. La muestra de investigación estará compuesta por 48 colaboradores administrativos contratados. La investigación de estudio es descriptiva, correlacional; también, se realizó la observación y toda la información fue real. Se menciona, que 29 colaboradores, tiene una comunicación interna con nivel medio; de la misma manera, 19 tiene una comunicación de nivel alto. Esto significa que si hay una correlación altamente significativa moderada entre ambas variables; por último, se observa una correlación de 0,447, ello indica que los colaboradores contratados están realizando sus actividades de manera eficiente, es decir, cumplen los objetivos.

Temoche (2019) en su estudio *“Comunicación empresarial y rendimiento laboral de los colaboradores de Mc Queen & Asociados, Callao 2019”*, investigará si hay relación entre comunicación empresarial y rendimiento laboral de los colaboradores. El método aplicado es descriptivo no experimental con un corte transversal. Con una muestra de 30 colaboradores de la organización Mc Queen & Asociados, los Administrativos y los de Logística. Es decir, nos enfocaremos en todos los colaboradores que constituyen la empresa, según los resultados se asegura que hay conformidad positiva significativa según Rho de Spearman de 0,775 entre comunicación corporativa y rendimiento laboral, por otro lado, rechaza la hipótesis nula y acepta la hipótesis alterna. Concluyendo que tienen relación las variables de estudio. La comunicación es un elemento fundamental que perjudica al rendimiento profesional, por lo tanto, las organizaciones deben planificar

estrategias que impacten de manera efectiva.

Remicio (2020) en su estudio, *“Comunicación Organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Café Café del Perú, Miraflores – 2020”*, teniendo por meta medir si existe relación entre comunicación organizacional y rendimiento laboral de los trabajadores. El método aplicado fue de tipo hipotético deductivo. 33 colaboradores fueron la población de estudio, según los resultados recabados de la encuesta indicaron un 0.915 para la comunicación organizacional y 0.897 para desempeño laboral. Esto muestra un déficit en la comunicación con los colaboradores por lo cual se evidencia algunos obstáculos en la entrega de los análisis, en donde muestra que el desempeño que tienen los colaboradores no es el deseado, lo que indica que no existe organización con los miembros de la empresa.

En el ámbito internacional, Espinoza (2019) en su estudio, *“La comunicación organizacional y su desempeño laboral en el personal administrativo del Municipio del Cantón Mira, año 2018”*, teniendo como finalidad determinar un plan para fortalecer la comunicación organizacional y conocer la relevancia que ha tenido en el municipio. El método aplicado es descriptivo y correlacional. La población está conformada por el personal administrativo. La muestra de investigación será mediante encuestas, por cuanto se utilizará como instrumento de medición a todo el personal administrativo. Según los resultados arrojados de las encuestas, estos indican que la mayor parte de los colaboradores no propician una comunicación emotiva con sus demás compañeros afirmando que es importante que exista una buena comunicación para así poder trabajar en equipo. Por lo cual, el personal administrativo y funcionarios de la municipalidad del cantón Mira, afirmaron que la comunicación no es la adecuada por lo cual sería esencial la creación de un manual estratégico sobre comunicación organizacional.

Díaz y Colmenares (2019) en su estudio, *“Comunicación organizacional como fundamento para la rentabilidad de las empresas competitivas”*, tuvo como objetivo recaudar un sin número de información que implica a la comunicación interna y la productividad, sus alcances dentro de las instituciones y su relación entre teoría y práctica en un ámbito real. El método aplicado es descriptivo. La población se tomó de las dos empresas reconocidas, las cuales son APSAGROUP S.A y GRUPO JOM. Se concluye que, la comunicación organizacional es primordial en el crecimiento corporativo, con el fin de fortalecer la comunicación es necesario ahondar en los aspectos de los procesos realizados en la operación y administración de las organizaciones.

Rodríguez (2021) en su investigación *“Comunicación Organizacional como herramienta para el desempeño laboral de los estudiantes de comunicación social”*. El método utilizado es descriptivo. La población de estudio se realizó estudiantes de comunicación social de séptimo y octavo semestre de la Universidad de Guayaquil que estén estudiando o hayan estudiado la asignatura de comunicación organizacional, con una población de 320 estudiantes. La muestra se desarrolló de manera no aleatoria con 76 estudiantes. Según los resultados indican que el 27% de las personas compran bienes y servicios en línea de una marca determinada mientras tanto un 73% no lo hizo. Lo que significa que es muy importante, aunque un poco lento, concluye que la aplicación del marketing digital es un pilar importante para la innovación y competitividad, considerando la fuerza impulsora para su proceso de comercialización, agregando valor a nuevos métodos de compra.

Chukwuma (2020) en su estudio, *“Communication Channels And Organisational Performance of Nigerian Company”*, con el objetivo analizar el efecto de los canales de comunicación en desempeño organizaciones en una empresa embotelladora nigeriana, Abuja. El método que se aplicó es de tipo exploratorio y descriptivo. La población se tomó de los empleados y consumidores que son los receptores y todo esto se hace utilizando varias técnicas, como las personas, el proceso y la técnica.

La muestra que se realizó fue mediante encuestas a los empleados. Según los resultados obtenidos de las encuestas, el análisis descriptivo reveló que 109 (27,9%) encuestados indicaron que la Comunicación entre directivos y trabajadores de diferentes sectores funcionales es muy elevado, 89 (22,8%) los encuestados indicaron alto, 64 (16,4%) indicaron Indeciso, 51 (13,1%) indicaron bajo y 12 (3,1%) indicaron muy bajo. Los encuestados en promedio indicaron que la comunicación entre directivos y trabajadores de diferentes sectores funcionales es muy alta (Media = 5,68, STD= 0,54). Esto significa que, se evidencia en la relación positiva que se obtuvo del análisis.

Ion & Bassel (2021) En su estudio *“Modeling the Impact of Information Systems on Communication, Corporate Culture and Companies’ Performance”*, tuvo como objetivo contribuir a cerrar la brecha existente en el área de sistemas de información (SI) y sus impactos en los principales aspectos organizacionales. El método fue empírico. La población de estudio fue 151 empresas. Según los efectos de las encuestas, indican que la tasa de precisión general del 91% de los modelos probados usando aprendizaje profundo y aprendizaje automático para predecir el nivel de madurez de la TI estrategia de negocios alineación en las organizaciones. Se concluyó que las estrategias y las infraestructuras se alinean con las estrategias comerciales y la infraestructura en la comunidad empresarial libanesa.

Fesahatsion (2020) En su estudio *“Organizational Communication and employee performance in selected large manufacturing businesses in Eritrea”*, realizó su investigación de examinar la correlación de la comunicación corporativa con rendimiento de los empleados en grandes empresas manufactureras seleccionadas en Eritrea. El método aplicado fue mixto paralelo convergente. La muestra de estudió fueron los empleados de las grandes empresas manufactureras seleccionadas en Eritrea, es decir, a 267 empleados fueron seleccionados utilizando proporcional técnica de muestreo aleatorio estratificado y para los aspectos cualitativos, 21 empleados fueron seleccionados mediante la técnica de muestreo intencional. Según las estadísticas indican que hay relación

significativamente entre la comunicación y desempeño de los empleados, estructura de comunicación y empleados, medio de comunicación y desempeño de los empleados, así como clima de comunicación y desempeño de los empleados. Esto significa que la comunicación organizacional repercute directamente en el ejercicio de los colaboradores en las grandes empresas manufactureras seleccionadas en Eritrea.

A fin, de conocer las teorías relacionadas con las variables comunicación organizacional y rendimiento laboral, se menciona las siguientes investigaciones: De Castro (2015) afirmó que la comunicación organizacional en las empresas hace parte de su cultura y su estatuto interno. Debido a todo ello, la comunicación que se da entre los funcionarios, jefes, subordinados, directivos y el resto de integrantes que conforman la organización deben tener una comunicación fluida.

Aponte y Montero (2019) quienes mencionan que la comunicación organizacional es la fundación y creación de códigos, mensajes, tipos de comunicación y mecanismos para su realización en los diferentes sistemas y procedimientos en la organización, tanto en las dimensiones internas como externas, en función a los objetivos, estrategias, metas, ideología y resultados de la institución.

Flores, García, Calsina & Yapuchura (2016) mencionó que la comunicación interpersonal se caracterizaba por su grado de formalidad o intimidad esto varía al momento de expresarse el individuo, esto va depender de acuerdo a la ocasión, si estas con algunos amigos o estamos en una entrevista de trabajo. Existe gran cantidad de reacciones, ya que en este tipo de comunicación los mensajes transmiten la información, en donde el emisor y receptor alteran su papel.

Monteverde (2020) afirmó que la comunicación formal como flujo de la comunicación interna forma parte del marco organizacional y funcional para poder distribuir los mensajes de forma clara, precisa, organizada y programada, justificado en los niveles jerárquicos estructurales que se rigen en su organigrama de la institución.

Udiz (2019) refiere el rendimiento laboral la forma de cómo los colaboradores de una empresa realizan sus labores de manera eficaz, para llegar a sus metas y objetivos establecidos.

Por otro lado, Cardona y Rey (2018) mencionan que la utilidad ideal de una organización como su satisfacción en una etapa a largo plazo, depende de la manera como se sienten identificados los trabajadores con los objetivos.

Dimensiones que afectan al rendimiento del personal:

- **Clima Laboral:** Son las actividades, rutinas y condiciones que se dan dentro de una organización y están directamente ligadas con la satisfacción de los colaboradores en el ámbito de trabajo.
- **La comunicación:** La jerarquía que existe en toda organización es importante, debido a que, si existe una buena relación entre todos, llegarán a la meta final. Además, los colaboradores aumentarán su rendimiento.
- **Los horarios:** Hoy en día, los horarios son rotativos y de esta manera permite que el colaborador se desenvuelva de la mejor manera.
- **Desarrollo profesional:** Las organizaciones deben incentivar al personal a su mejora profesional, brindando capacitaciones y acceso a una línea de carrera.
- **Herramientas necesarias:** Brindarles las herramientas para el desenvolvimiento de sus actividades, de manera efectiva y eficiente.

### **III. METODOLOGÍA**

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

##### **3.1.1. Tipo de investigación**

Se realizó una investigación aplicada porque según la revista Comunicación institucional (2020) nos dice que se busca resolver determinados conflictos o planteamientos, orientándose al estudio de conceptos teóricos y aplicarlo a la vida real, con un enfoque cuantitativo; donde se determinó la relación que existe entre la comunicación organizacional con el rendimiento de los docentes del Colegio 80627 Leoncio Prado Gutiérrez, Trujillo 2022.

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

Se ejecuto el diseño no experimental-correlacional, es decir, sin manipular ninguna de las variables y la información será recolectada en un solo momento y de la misma forma que se da en su entorno real.

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

Las variables que se estudiaran son comunicación organizacional y rendimiento laboral.

##### **Variable 1: Comunicación organizacional**

###### **Definición conceptual**

Cuenca y Verazzi (2019) las expone como las tareas de la comunicación que se presentan dentro de las organizaciones, que busca la conexión y la buena relación entre colaboradores, utilizando todas las herramientas que la comunicación nos brinda con la finalidad de informar al colaborador, motivándolos y comprometiéndose con los objetivos de la organización.

###### **Definición operacional**

Para medir la comunicación organizacional se ejecutó un cuestionario de Temoche (2019), de 10 preguntas, de tipo de escala ordinal a los docentes del Colegio 80627 Leoncio Prado, Trujillo 2022.

### **Indicadores**

Verbal. No verbal. Capacitación. Formación. Ascendente. Descendente.

### **Escala de medición**

Se midió con una escala ordinal.

### **Variable 2: Rendimiento laboral**

#### **Definición conceptual**

Udiz (2019) es la forma como los colaboradores de una empresa realizan sus labores de manera eficaz, para cumplir con sus objetivos planteados.

#### **Definición operacional**

Se diseñó una matriz de evaluación del desempeño recaba de Diaz (2018), consta de 10 ítems, de tipo de escala ordinal, además será ejecutada por el jefe inmediato (directora) del Colegio 80627 Leoncio Prado, Trujillo 2022.

### **Indicadores**

Asistencia. Puntualidad. Nivel de calidad. Disposición de tiempo. Adaptación al ritmo de trabajo. Rendimiento. Recursos. Habilidad. Disposición para trabajar.

### **Escala de medición**

Se medirá con una escala ordinal.

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

#### **3.3.1. Población**

Está compuesta por los docentes del Colegio 80627 Leoncio Prado Gutiérrez de la ciudad de Trujillo.

- **Criterios de inclusión**

Se decidió incluir en la investigación a todos los docentes nombrados y contratados de todas las áreas de conocimiento.

- **Criterio de exclusión**

Se consideró excluir de la investigación al personal administrativo y de limpieza.

#### **3.3.2. Muestra**

Estuvo conformada por 70 docentes del nivel inicial, primaria y secundaria del Colegio 80627 Leoncio Prado Gutiérrez de la ciudad de Trujillo.

#### **3.3.3. Muestreo**

El muestreo se realizó por conveniencia, ya que, se tomó a todos los docentes que son parte de la institución, acomodado a la disponibilidad y respetando los horarios y espacios.

#### **3.3.4. Unidad de análisis**

Cada docente del Colegio 80627 Leoncio Prado Gutiérrez de la ciudad de Trujillo.

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

Con la finalidad de estudiar la comunicación organizacional y el rendimiento laboral docentes del Colegio 80627 Leoncio Prado Gutiérrez de la ciudad de Trujillo, se utilizó como técnica la encuesta, con su instrumento de un cuestionario conformado por 10 preguntas para la primera variable para la segunda se diseñó una matriz de evaluación de desempeño conformada por 10 factores.

Para la confiabilidad de los instrumentos se utilizó el Alfa de Cronbach.

*Tabla 1 Coeficientes de Alfa de Cronbach en Comunicación organizacional y Rendimiento.*

	<b>ALFA DE CRONBACH</b>	<b>N° DE ELEMENTOS</b>
Comunicación organizacional	0.850	10
Rendimiento	0.902	10

*Nota:* SPSS V.26.

### 3.5. Procedimientos

En cuanto al procedimiento de la investigación se necesitó la colaboración de los docentes de esa manera se pudo obtener la recolección de datos e información, de forma voluntaria y gustosa brindarnos información personal y verídica; por intermedio de la directora se pudo llegar a cada uno de los docentes para aplicar el cuestionario y la matriz de evaluación de desempeño, el cual consta de 10 ítems, en la escala de Likert.

### 3.6. Método de análisis de datos

Para el análisis de datos, se aplicó el procedimiento hipotético deductivo, debido que se iniciará de la información generales a los específicos. Se empleo un programa llamado SPSS V.26., lo que permitirá la tabulación de la información y la elaboración de gráficos tablas estadísticas.

### **3.7. Aspectos éticos**

El estudio sobre comunicación organizacional y rendimiento en los docentes del Colegio 80627 Leoncio Prado Gutiérrez, Trujillo 2022; cabe mencionar que la información recabada fue propia y confidencial de los docentes y directora, la cual se utilizó con fines académicos y con la finalidad facilitar estrategias para mejorar la comunicación y el rendimiento en el colegio, además, se respetó el esquema de la Universidad César Vallejo y las normas APA.

#### IV. RESULTADOS

##### 4.1. Objetivo general: Relación entre la comunicación organizacional y el rendimiento de los docentes del Colegio 80627 Leoncio Prado Gutiérrez, Trujillo 2022.

*Tabla 2 : Análisis correlacional para determinar la relación entre la comunicación y el rendimiento de los docentes del Colegio 80627 Leoncio Prado Gutiérrez, Trujillo 2022.*

			Comunicación organizacional	Rendimiento
<i>Rho de Spearman</i>	Comunicación organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,612**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	70	70
	Rendimiento	Coefficiente de correlación	,612**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	70	70

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

*Nota:* Tabla de correlación obtenido del SPSS V.26.

**Interpretación:** En la tabla 2, el coeficiente de correlación de Spearman es de 0.612 lo que significa una correlación positiva moderada. Asimismo, se observa un nivel de significancia de  $0,000 < 0,05$ ; es decir, que existe una relación directa entre la comunicación organizacional y el rendimiento de los profesores, por tanto, se afirma que a mejor comunicación organizacional mejor rendimiento.

**4.2. Objetivo específico 1: Analizar la comunicación organizacional del Colegio 80627 Leoncio Prado Gutiérrez, Trujillo 2022.**

*Tabla 3: Nivel de la comunicación organizacional del Colegio 80627 Leoncio Prado Gutiérrez, Trujillo 2022.*

Variable	Nivel	fi	%
<b>COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL</b>	Alto	56	80%
	Medio	14	20%
	Bajo	0	0%
	Total	70	100%

*Nota:* Datos recolectados en el Colegio 80627 Leoncio Prado Gutiérrez.

**Interpretación:** En la tabla 3, se observa que el 80% de los docentes, tienen una comunicación organizacional con nivel alto, esto quiere decir que, la directora utilizó todas las herramientas adecuadas para que los docentes puedan desarrollar una comunicación efectiva. El 20% considera que tiene la comunicación organizacional tiene un nivel medio por no recordar el cronograma de actividades oportunamente y por no comunicar los inconvenientes a la dirección.

Tabla 4: Niveles de las dimensiones de la variable comunicación organizacional del Colegio 80627 Leoncio Prado Gutiérrez, Trujillo 2022.

<b>Dimensión</b>	<b>Nivel</b>	<b>fi</b>	<b>%</b>
<b>Comunicación interpersonal</b>	Alto	47	67%
	Medio	22	31%
	Bajo	1	1%
	<b>Total</b>	<b>70</b>	<b>100%</b>
<b>Comunicación informativa</b>	<b>Nivel</b>	<b>fi</b>	<b>%</b>
	Alto	43	61%
	Medio	24	34%
	Bajo	3	4%
	<b>Total</b>	<b>70</b>	<b>100%</b>
<b>Comunicación formal</b>	<b>Nivel</b>	<b>fi</b>	<b>%</b>
	Alto	54	77%
	Medio	16	23%
	Bajo	0	0%
	<b>Total</b>	<b>70</b>	<b>100%</b>

Nota: Datos recolectados en el Colegio 80627 Leoncio Prado Gutiérrez.

**Interpretación:** Según lo mencionado por Temoche (2019), se analizaron las tres dimensiones de la comunicación organizacional de los docentes del Colegio 80627 Leoncio Prado Gutiérrez, donde se evidencia que la dimensión que obtuvo un porcentaje de nivel alto es la comunicación formal con un valor de 77%, es por ello, que los docentes afirman que las actividades se dan de manera efectiva. De igual modo, un 34% considera que la comunicación informativa tiene un nivel medio debido a no comunican a su directora cuando se le presenta algún inconveniente.

**4.3. Evaluar el rendimiento de los docentes del Colegio 80627 Leoncio Prado Gutiérrez, Trujillo 2022.**

*Tabla 5: Nivel de Rendimiento de los docentes del Colegio 80627 Leoncio Prado Gutiérrez, Trujillo 2022.*

<b>Variable</b>	<b>Nivel</b>	<b>fi</b>	<b>%</b>
<b>RENDIMIENTO</b>	Alto	56	80%
	Medio	13	19%
	Bajo	1	1%
	Total	70	100%

*Nota:* Datos recolectados en el Colegio 80627 Leoncio Prado Gutiérrez.

**Interpretación:** Según la tabla 4, el 80% de los docentes del colegio 80627 Leoncio Prado Gutiérrez tiene un nivel de rendimiento alto; a pesar de los estragos ocasionados, como las renunciaciones, retiros, jubilaciones y muertes, mostrando un compromiso y profesionalismo por parte de los docentes; mientras que, el 1% tiene un rendimiento bajo, debido a la falta de interés.

Tabla 6: Niveles de las dimensiones de la variable rendimiento organizacional del Colegio 80627 Leoncio Prado Gutiérrez, Trujillo 2022.

<b>Dimensión</b>	<b>Nivel</b>	<b>fi</b>	<b>%</b>
<b>Asistencia y puntualidad</b>	Alto	46	66%
	Medio	20	29%
	Bajo	4	6%
	<b>Total</b>	<b>70</b>	<b>100%</b>
<b>Calidad en el trabajo</b>	<b>Nivel</b>	<b>fi</b>	<b>%</b>
	Alto	51	73%
	Medio	19	27%
	Bajo	0	0%
	<b>Total</b>	<b>70</b>	<b>100%</b>
<b>Trabajo bajo presión</b>	<b>Nivel</b>	<b>fi</b>	<b>%</b>
	Alto	52	74%
	Medio	15	21%
	Bajo	3	4%
	<b>Total</b>	<b>70</b>	<b>100%</b>
<b>Productividad</b>	<b>Nivel</b>	<b>fi</b>	<b>%</b>
	Alto	50	71%
	Medio	19	27%
	Bajo	1	1%
	<b>Total</b>	<b>70</b>	<b>100%</b>
<b>Trabajo en equipo</b>	<b>Nivel</b>	<b>fi</b>	<b>%</b>
	Alto	51	73%
	Medio	18	26%
	Bajo	1	1%
	<b>Total</b>	<b>70</b>	<b>100%</b>

*Nota:* Datos recolectados en el Colegio 80627 Leoncio Prado Gutiérrez.

**Interpretación:** Según el autor Diaz (2018), el rendimiento laboral se evalúa en función a cinco dimensiones , las cuales fueron aplicadas en los docentes del colegio 80627, dando como resultado, que la dimensión que tuvo un nivel alto es el trabajo bajo presión con un 74%, mientras que, con un nivel bajo fue la dimensión de asistencia y puntualidad alcanzando un nivel bajo con un valor del 6%; esto quiere decir, que el trabajo remoto ha influido en su vida cotidiana, ya que, la mayoría de docentes les cuesta adaptarse al hoy en día, que es la presencialidad total.

**4.4. Evaluar la relación entre las dimensiones de la comunicación organizacional con el rendimiento de los docentes del Colegio 80627 Leoncio Prado Gutiérrez, Trujillo 2022.**

*Tabla 7: Análisis correlacional para determinar la relación entre la dimensión comunicación interpersonal con la variable rendimiento de los docentes del Colegio 80627 Leoncio Prado Gutiérrez, Trujillo 2022.*

			Comunicación interpersonal	Rendimiento
<i>Rho de Spearman</i>	Comunicación interpersonal	Coefficiente de correlación	1,000	,558**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	70	70
	Rendimiento	Coefficiente de correlación	,558**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	70	70

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

*Nota:* Tabla de correlación obtenido del SPSS V.26.

**Interpretación:** En la tabla 5, el coeficiente de correlación de Spearman es de 0.558 lo que significa una correlación positiva moderada. Asimismo, se observa un nivel de significancia de  $0,000 < 0,05$ ; es decir, existe una relación directa entre la dimensión comunicación interpersonal y la variable rendimiento de los docentes, por tanto, se afirma que se utiliza los medios correctos para brindar información (Grupos de WhatsApp, mensajes de textos y llamadas).

Tabla 8: Análisis correlacional para determinar la relación entre la dimensión comunicación informativa con la variable rendimiento de los docentes del Colegio 80627 Leoncio Prado Gutiérrez, Trujillo 2022.

			Comunicación informativa	Rendimiento
<i>Rho de Spearman</i>	Comunicación informativa	Coefficiente de correlación	1,000	,551**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	70	70
	Rendimiento	Coefficiente de correlación	,551**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	70	70

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

Nota: Tabla de correlación obtenido del SPSS V.26.

**Interpretación:** En la tabla 5.1, el coeficiente de correlación de Spearman es de 0.551 lo que significa una correlación positiva moderada. Asimismo, se observa un nivel de significancia de  $0,000 < 0,05$ ; es decir, existe una relación directa entre la dimensión comunicación informativa y la variable rendimiento de los docentes, por tanto, se afirma que se realizan capacitaciones a los docentes de las actividades programadas.

Tabla 9: Análisis correlacional para determinar la relación entre la dimensión comunicación formal con la variable rendimiento de los docentes del Colegio 80627 Leoncio Prado Gutiérrez, Trujillo 2022.

			Comunicación formal	Rendimiento
<i>Rho de Spearman</i>	Comunicación formal	Coeficiente de correlación	1,000	,462**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	70	70
	Rendimiento	Coeficiente de correlación	,462**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	70	70

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

Nota: Tabla de correlación obtenido del SPSS V.26.

**Interpretación:** En la tabla 5.2, el coeficiente de correlación de Spearman es de 0.462 lo que significa una correlación positiva moderada. Asimismo, se observa un nivel de significancia de  $0,000 < 0,05$ ; es decir, que existe una relación directa entre la dimensión comunicación formal y la variable rendimiento de los docentes, por tanto, se afirma que las actividades son asignadas de manera equitativa y trabajando en equipo.

#### **4.5. Contratación de hipótesis**

Se planteó la siguiente hipótesis:

La comunicación organizacional se relaciona directamente con el rendimiento de los docentes del Colegio 80627 Leoncio Prado Gutiérrez, Trujillo 2022.

Los resultados del coeficiente de correlación de Spearman son de 0.612 lo que significa una correlación positiva moderada. Asimismo, se observa un nivel de significancia de  $0,000 < 0,05$ ; es decir, que existe una relación directa entre la comunicación organizacional y el rendimiento de los docentes, por tanto, se afirma que a mejor comunicación organizacional mejor rendimiento. En conclusión, se acepta la hipótesis de investigación.

## V. DISCUSIÓN

En la investigación se planteó el objetivo general que fue hallar la relación entre la comunicación organizacional y el rendimiento de los docentes del Colegio 80627 Leoncio Prado Gutiérrez, Trujillo 2022. Los resultados mostraron el coeficiente de correlación de Spearman son de 0.612 lo que significa una correlación positiva moderada. Igualmente, se observa un nivel de significancia de  $0,000 < 0,05$ ; es decir, que existe una relación directa entre la comunicación organizacional y el rendimiento de los docentes, por lo tanto, se afirma que a mejor comunicación organizacional mejor rendimiento, este estudio tiene una semejanza con la investigación de Benavides (2019) *“La comunicación interna y el rendimiento laboral del personal administrativo en la UGEL - Chepén, 2019”*, donde se demostró que hay una correlación altamente significativa moderada entre ambas variables; por último, se observa una correlación de 0,447, ello indica que los colaboradores contratados están realizando sus actividades de manera eficiente. Es decir, cual mayor sea la comunicación organizacional mejor nivel de rendimiento. También, está relacionado con los autores Aponte y Montero (2019) quienes mencionan que la comunicación organizacional es la fundación y creación de códigos, mensajes, tipos de comunicación y mecanismos para su realización en los diferentes sistemas y procedimientos en la organización, tanto en las dimensiones internas como externas, en función a los objetivos, estrategias, metas, ideología y resultados de la institución.

En cuanto al objetivo específico 1, analizar la comunicación organizacional del Colegio 80627 Leoncio Prado Gutiérrez, Trujillo 2022, la investigación mostro que el 80% de los docentes, tienen una comunicación organizacional con nivel alto, esto quiere decir que, la directora utiliza todas las herramientas adecuadas para que los docentes puedan desarrollar una comunicación efectiva. El 20% considera que la comunicación organizacional tiene un nivel medio por no recordar el cronograma de actividades oportunamente y por no comunicar los inconvenientes a la dirección; estos resultados tiene similitud al

estudio de Navarro y Roncal (2021) titulada *“Cultura organizacional y rendimiento laboral en la “cevichería Megalodón” Trujillo, 2021”*, donde observan que la comunicación organizacional en los trabajadores se encuentran en un nivel regular según el 80%, el 20% afirma que el nivel es malo y ninguno considero que fuese bueno; esto quiere decir que, los trabajadores aún no tienen una cultura organizacional a la cual se involucra, que les permita familiarizarse con los objetivos de la empresa. Y esto se debe a lo mencionado por De Castro (2015) que afirma que la comunicación organizacional en las empresas hace parte de su cultura y su estatuto interno. Debido a todo ello, la comunicación que se da entre los funcionarios, jefes, subordinados, directivos y el resto de integrantes que conforman la organización deben tener una comunicación fluida.

Respecto al objetivo específico 2, evaluar el rendimiento de los docentes del colegio 80627 Leoncio Prado Gutiérrez, Trujillo 2022, la investigación muestra que el 80% de los docentes tiene un alto rendimiento; el 19% de los docentes tiene un rendimiento medio y el 1% de los docentes tiene un bajo rendimiento, por lo que se concluye que los docentes tienen un alto rendimiento a pesar de los estragos ocasionados por la pandemia, como las renunciadas, retiros, jubilaciones y muertes, mostrando un compromiso y profesionalismo por parte de los docentes, estos resultados se relacionan con el estudio de Chumbe (2020) en su tesis *“Clima organizacional y rendimiento laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de la Producción, año 2020”*, donde el nivel es bajo (56%), debido a que los trabajadores no demuestran interés, creatividad para realizar su trabajo; del mismo modo, se ha observado que no tienen iniciativa para realizar nuevos retos. Por otro lado, en cuanto al rendimiento, se ha identificado que los trabajadores no proyectan el trabajo a realizar durante el año, pero esto se debe a lo mencionado por Udiz (2019) refiere el rendimiento laboral la forma de cómo los colaboradores de una empresa realizan sus labores de manera eficaz, para llegar a sus metas y objetivos establecidos.

Con relación al objetivo específico 3, evaluar la relación entre las dimensiones de la comunicación organizacional con el rendimiento de los docentes del Colegio 80627 Leoncio Prado Gutiérrez, Trujillo 2022.

El coeficiente de correlación de Spearman es de 0.558 lo que significa una correlación positiva moderada. Asimismo, se observa un nivel de significancia de  $0,000 < 0,05$ ; es decir, existe una relación directa entre la dimensión comunicación interpersonal y la variable rendimiento de los docentes, por tanto, se afirma que se utiliza los medios correctos para brindar información (Grupos de WhatsApp, mensajes de textos y llamadas), lo cual se corrobora con lo mencionado por Flores, García, Calsina & Yapuchura (2016) que la comunicación interpersonal se caracterizaba por su grado de formalidad o intimidad esto varía al momento de expresarse el individuo, esto va depender de acuerdo a la ocasión, si estas con algunos amigos o estamos en una entrevista de trabajo.

Según el coeficiente de correlación de Spearman es de 0.551 lo que significa una correlación positiva moderada. Asimismo, se observa un nivel de significancia de  $0,000 < 0,05$ ; es decir, existe una relación directa entre la dimensión comunicación informativa y la variable rendimiento de los docentes, por tanto, se afirma que se realizan capacitaciones a los docentes de las actividades programadas, esto se debe a lo mencionado por Benites, Kaseng, Núñez & Vásquez (2016) afirma que la comunicación informativa es primordial para lograr los objetivos de la empresa, ya que, depende de ello para lograr un óptimo desempeño de cada trabajador.

Y, por último, el coeficiente de correlación de Spearman es de 0.462 lo que significa una correlación positiva moderada. Asimismo, se observa un nivel de significancia de  $0,000 < 0,05$ ; es decir, que existe una relación directa entre la dimensión comunicación formal y la variable rendimiento de los docentes, por

tanto, se afirma que las actividades son asignadas de manera equitativa y trabajando en equipo; esto se debe a lo mencionado por Monteverde (2020) afirmó que la comunicación formal como flujo de la comunicación interna forma parte del marco organizacional y funcional para poder distribuir los mensajes de forma clara, organizada y programada, justificado en los niveles jerárquicos estructurales que se rigen en su organigrama de la empresa.

## VI. CONCLUSIONES

1. Respecto al objetivo general el coeficiente de correlación de Spearman es de 0.612 lo que significa una correlación positiva moderada. Asimismo, se observa un nivel de significancia de  $0,000 < 0,05$ ; es decir, que existe una relación directa entre la comunicación organizacional y el rendimiento de los docentes, por tanto, se afirma que a mejor comunicación organizacional mejor rendimiento. En conclusión, se acepta la hipótesis de investigación.
2. Referente a los niveles de comunicación organizacional, se observa que el 80% de los docentes, afirma que existe una comunicación organizacional con nivel alto, esto quiere decir que, la directora utilizó todas las herramientas adecuadas para que los docentes puedan desarrollar una comunicación efectiva. El 20% considera que tiene la comunicación organizacional tiene un nivel medio por no recordar el cronograma de actividades oportunamente y por no comunicar los inconvenientes a la dirección.
3. Respecto a los niveles del rendimiento de los docentes del Colegio 80627 Leoncio Prado Gutiérrez Trujillo 2022, el 80% de los docentes tiene un nivel de rendimiento alto; el 19% tiene un nivel de rendimiento medio a pesar de los estragos ocasionados, como las renuncias, retiros, jubilaciones y muertes, mostrando un compromiso y profesionalismo por parte de los docentes; mientras que, el 1% tiene un rendimiento bajo, debido a la falta de interés.
4. En cuanto a determinar la relación entre las dimensiones de la comunicación organizacional con el rendimiento de los docentes del Colegio 80627 Leoncio Prado Gutiérrez, Trujillo 2022, se concluye que existe relación positiva moderada entre las dimensiones de la comunicación organizacional (interpersonal, informativa, formal) con la variable rendimiento.

## VII. RECOMENDACIONES

Luego de analizar los resultados de la investigación se recomendó lo siguiente:

1. Se recomienda a la Directora del Colegio 80627 Leoncio Prado Gutiérrez, que continúe aplicando sus estrategias actuales, ya que, estas están resultando favorables en su comunicación con los docentes, lo cual repercute positivamente en desempeño laboral.
2. Se recomienda a la Directora, implementar un periódico mural (dinámico), donde se pueda observar las actividades a realizar durante la semana, además, debe encontrarse en un lugar visible para los docentes. Por otro lado, desarrollar actividades integradoras que permitan mayor interacción entre la directora con los docentes.
3. Se recomienda a la Directora de Estudios del Colegio 80627 Leoncio Prado Gutiérrez, promover un trabajo colegiado con docentes del mismo grado, lo cual permitirá intercambiar conocimientos, experiencias y problemáticas que enfrentan en la vida académica para afrontar con mayor eficiencia los retos que implica la práctica docente.
4. Se recomienda, fortalecer las herramientas online de comunicación tales como whatsApp, correo electrónico, meet, zoom y otros, con la finalidad de informar, motivar e involucrar a los docentes para el cumplimiento de las exigencias que requiera la educación.

## REFERENCIAS

- Agustriyana, Haizam & Sinaga (2021). Effect Of Communication On Employee Performance In The Middle Of Pandemic Covid-19 [Efecto de la comunicación en el desempeño de los empleados en medio de la pandemia COVID-19]. *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education*, 12(8), 1370-1375. [https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:fH-kTM9j\\_EQJ:https://turcomat.org/index.php/turkbilmat/article/download/3156/2715/5957+&cd=17&hl=es&ct=clnk&gl=pe](https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:fH-kTM9j_EQJ:https://turcomat.org/index.php/turkbilmat/article/download/3156/2715/5957+&cd=17&hl=es&ct=clnk&gl=pe).
- Avilés & Campos (2020). Los efectos de la comunicación organizacional. ¿Influyen sobre la productividad de una PYME?. *Business Sciences*, 2(7), 47-66.
- Aragón & Pacco (2019). *Relación entre la comunicación interna y el desempeño laboral de los analistas de crédito en la Financiera Compartamos, Arequipa – 2019* [Tesis de Licenciatura]. Universidad Tecnológica del Perú.
- Aragadvay (2022). *Influencia de la comunicación interna en el desempeño del personal en el Hospital Básico Moderno de Riobamba* [Tesis de Magister]. Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.
- Benavides (2019). *La comunicación interna y el rendimiento laboral del personal administrativo en la UGEL - Chepén, 2019* [Tesis de Licenciatura]. Universidad César Vallejo.
- Benites, Kaseng, Núñez & Vásquez (2016). Comunicación Efectiva y su influencia en el Desempeño Laboral. Recuperado de: [https://www.academia.edu/22456262/Comunicaci%C3%B3n\\_Efectiva\\_y\\_su\\_influencia\\_en\\_el\\_Desempe%C3%B1o\\_Laboral](https://www.academia.edu/22456262/Comunicaci%C3%B3n_Efectiva_y_su_influencia_en_el_Desempe%C3%B1o_Laboral)

- Carrasco (2022). La comunicación organizacional interna y el desempeño docente de la IE José Olaya, Chimbote, 2020. <http://repositorio.uns.edu.pe/bitstream/handle/UNS/3909/52423.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- Canseco & Ojeda (2016). Comunicación laboral: Una propuesta estratégica para facilitar el quehacer de los equipos de trabajo. *Enseñanza e Investigación en Psicología*, 21(2), 183-194.
- Cancino (2022). *Comunicación organizacional y satisfacción laboral en el contexto covid-19, caso Grupo Ases* [Tesis de Licenciatura]. Universidad Señor de Sipán.
- Castillo (2018). *Comunicación organizacional y satisfacción laboral en la Empresa Sour Comunicaciones SAC Lima-2016* [Tesis de Licenciatura]. Universidad Autónoma del Perú.
- Castillo (2021). *Comunicación interna y su relación con el desempeño laboral en la Institución Educativa Particular Angelo Pagani, Tayabamba, 2021* [Tesis de Licenciatura]. Universidad Privada Antenor Orrego.
- Calderón (2021). *La comunicación organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local, Huarmey 2021* [Tesis de Licenciatura]. Universidad Cesar Vallejo.
- Cardona & Rey (2018). Dirección por misiones. Como generar empresas de alto rendimiento. Edición Deusto. Recuperado de: <https://books.google.com.pe/books?id=f-FeDwAAQBAJ&pg=PP3&lpg=PP1&focus=viewport&dq=rendimiento+en+la+empresa#v=onepage&q=rendimiento%20en%20la%20empresa&f=false>.

- Chancafe & Falla (2017). *Propuesta de programa de comunicación organizacional para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores de la Microred de Mórrope, Lambayeque, 2016* [Tesis de Maestría]. Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo.
- Chukwuma (2020). *Communication channels and Organisational performance of nigerian Company* [Tesis de Licenciatura]. Baze University Abuja.
- Chumbe (2020). *Clima organizacional y rendimiento laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de la Producción, año 2020* [Tesis de Licenciatura]. Universidad César Vallejo.
- Damian, Castillo, Reyes, Salas & Ayala (2021). Internal communication and job performance in Peruvian health professionals during the COVID-19 pandemic [Comunicación interna y desempeño laboral en profesionales sanitarios peruanos durante la pandemia COVID-19]. *Scielo*, 19(4), 624-632.
- Diaz (2018). *Motivación laboral y su incidencia en el desempeño de los gestores de servicio del Banco de la Nación, Trujillo 2018* [Tesis de Licenciatura]. Universidad César Vallejo.
- Diaz & Colmenares (2019). *Comunicación organizacional como fundamento para la productividad en empresas competitivas* [Tesis de Licenciatura]. Universidad ECCI.
- De La Cruz (2021). *Gestión administrativa, comunicación organizacional en la productividad laboral de la Red de Salud Huamanga-2020* [Tesis de Doctorado]. Universidad César Vallejo.
- De los Ríos (2021). *Comunicación organizacional y desempeño laboral en colaboradores de una agroindustria de Trujillo* [Tesis de Licenciatura]. Universidad privada del norte.

De Castro (2015). Manual práctico de comunicación organizacional. Editorial Verbum.  
[https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=1PRDDgAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA11&dq=comunicacion+organizacional+y+rendimiento+&ots=ZD\\_8ltiMld&sig=ytORfXBm3b2EXMSUirAs2ao-jJ8#v=onepage&q=comunicacion%20organizacional%20y%20rendimiento&f=false](https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=1PRDDgAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA11&dq=comunicacion+organizacional+y+rendimiento+&ots=ZD_8ltiMld&sig=ytORfXBm3b2EXMSUirAs2ao-jJ8#v=onepage&q=comunicacion%20organizacional%20y%20rendimiento&f=false).

Economía peruana continuo creciente y se expandió 2.86% en enero de 2022. (2022). Andina.  
<https://andina.pe/agencia/noticia-economia-peruana-continuo-creciendo-y-se-expandio-286-enero-2022-884777.aspx>

Espinoza (2019). *Estudio de la Comunicación Organizacional y su Desempeño Laboral en el personal Administrativo del Municipio del Cantón Mira, año 2018* [Tesis de Licenciatura]. Universidad Técnica del Norte.

Fesahatsion (2020). *Organizational Communication and employee performance in selected large manufacturing businesses in Eritrea* [Tesis de Doctorado]. Jomo Kenyatta University of Agriculture and Technology.

Flores, Garcia, Calsina & Yapuchura (2016). The social skills and the interpersonal communication of the students of the National University of Altiplano - Puno [Las habilidades sociales y la comunicación interpersonal de los estudiantes de la Universidad Nacional del Altiplano – Puno]. Scielo, 7(2).

Gaspar (2018). *Trabajo colegiado mejora los aprendizajes en la Institución Educativa Pública N°143, Quilcas* [Tesis de Licenciatura]. Universidad San Ignacio de Loyola.

Henao (2020). La comunicación organizacional en la gestión empresarial: retos y oportunidades en el escenario digital. *Revista GEON: Gestión-Organización-Negocios.*, 7(1), 9-25. <file:///C:/Users/User/Downloads/Dialnet-LaComunicacionOrganizacionalEnLaGestionEmpresarial-7828548.pdf>

Herteliu, Tapus, Georgescu, Dardala & Smeureanu (2021). *Modeling the Impact of Information Systems on Communication, Corporate Culture and Companies' Performance* [Tesis Doctoral, The Bucharest University of Economic Studies]. [http://www.doctorat.ase.ro/Media/Default/sustineri%20teze%20doctorat/DIAB%20BASSEL/Summary%20in%20English%20-%20\(h\).pdf](http://www.doctorat.ase.ro/Media/Default/sustineri%20teze%20doctorat/DIAB%20BASSEL/Summary%20in%20English%20-%20(h).pdf).

Ion & Bassel (2021). Modeling the Impact of Information System on Organizational Culture and Business-IT Strategic Alignment [Modelado del impacto del sistema de información en la cultura organizacional y la alineación estratégica de negocios y TI]. *Informática Económica*, 23, 16-25. [https://www.researchgate.net/publication/337458830\\_Modeling\\_the\\_Impact\\_of\\_Information\\_System\\_on\\_Organizational\\_Culture\\_and\\_Business-IT\\_Strategic\\_Alignment](https://www.researchgate.net/publication/337458830_Modeling_the_Impact_of_Information_System_on_Organizational_Culture_and_Business-IT_Strategic_Alignment).

Medranda (2020). *Análisis de la Gestión de la Comunicación Interna y su Incidencia con el Rendimiento Productivo de Mcdonald's City Mall, Guayaquil, en el Año 2020* [Tesis de Licenciatura]. Universidad de Guayaquil.

Millan (2019). *Clima organizacional y rendimiento académico de los estudiantes de Educación Primaria y problemas de aprendizaje de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión Huacho, 2017-I* [Tesis de Licenciatura]. Universidad San Pedro.

Noboa, Morales, Paredes & Granja (2021). Relación entre las Estrategias de Comunicación para Empleados y el Compromiso Laboral. *Ecociencia*, 8(5), 1-18. <https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:20miMiUuQ2oJ:https://revistas.ecotec.edu.ec/index.php/ecociencia/article/download/492/361/1576+&cd=13&hl=es&ct=clnk&gl=pe>.

Ortiz (2019). *Estudio de la Comunicación Organizacional en las Pymes Guayaquileñas y su relación con el liderazgo* [Tesis de Licenciatura]. Universidad de Guayaquil.

Ortega (2021). *Trabajo colegiado y calidad educativa en docentes de la institución educativa Santa Rosa, Chorrillos, 2020*. [Tesis de Licenciatura]. Universidad Cesar Vallejo.

Pin (2021). *Comunicación Organizacional Interna y su Influencia en el Desempeño Laboral en la Compañía Freeplastic* [Tesis de Licenciatura]. Universidad de Guayaquil.

Remicio (2020). *Comunicación Organizacional y Desempeño Laboral de los colaboradores de la Empresa Café Café Del Perú, Miraflores – 2020* [Tesis de Licenciatura]. Universidad Autónoma del Perú.

Rojas (2019). *La comunicación organizacional y el desempeño laboral de la empresa Teleatento del Perú S.A.C, plataforma comercial de movistar, Ate 2019* [Tesis de Licenciatura]. Universidad César Vallejo.

Rodríguez (2021). *Comunicación Organizacional como herramienta para el Desempeño Laboral de los estudiantes de Comunicación Social* [Tesis de Licenciatura]. Universidad de Guayaquil.

Sánchez (2022). Clima organizacional y su relación en el rendimiento laboral del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón San Pedro de Pelileo (Master's thesis, Universidad Técnica de Ambato. Facultad de Ciencias Administrativas. Maestría en Gestión del Talento Humano). <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/35096/1/160%20GTH.pdf>

Suliman, Mazen, Samy & Youseff (2018). Organizational Structure and its Relation to the Prevailing Pattern of Communication in Palestinian Universities [Estructura Organizacional y su Relación con la Predominante Patrón de comunicación en las universidades palestinas]. *International Journal of Engineering and Information Systems*, 2(5), 22-43. <http://dstore.alazhar.edu.ps/xmlui/bitstream/handle/123456789/379/IJEAIS180504.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

Silva (2018). *La comunicación organizacional interna y el compromiso organizacional en el personal administrativo de una universidad pública 2017*. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/15898/Silva\\_AHF.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/15898/Silva_AHF.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Temoche (2019). *Comunicación empresarial y rendimiento laboral de los trabajadores de Mc Queen & Asociados, Callao 2019* [Tesis de Licenciatura]. Universidad César Vallejo.

Udiz (2019). Manual de dirección Comercial y Marketing. Recuperado de: <https://books.google.com.pe/books?id=K3yODwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=manual+de+direccion+y+comercial+marketing&hl=es419&sa=X&ved=0ahUKEwjW3uHksYfiAhVuplkKHbcmBBEQ6AEIJzAA#v=onepage&q&f=false>.

Villar (08 de marzo de 2022). Empresas peruanas: ¿Qué espera Fitch para cada sector económico de Perú este 2022? Bloomberg Línea, <https://www.bloomberglinea.com/2022/03/08/empresas-peruanas-que-espera-fitch-para-cada-sector-economico-de-peru-este-2022>.

Zugniña & Matias (2021). Gestión del talento humano y su relación con el clima laboral de la empresa Representaciones Castillo S.A., Arequipa 2021 [Tesis de Licenciatura]. Universidad César Vallejo.

## ANEXOS

### ANEXO 01: OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLES

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Comunicación Organizacional	Cuenca & Verazzi (2019) la presentan como las actividades de comunicación que se manifiestan dentro de una empresa, que pretende la buena relación entre sus trabajadores, empleando todas aquellas herramientas que la comunicación pone a su disposición a fin de mantener informado al trabajador, motivando y comprometiéndolo a todos los clientes internos con las metas organizacionales.	Para medir la comunicación organizacional se ejecutará un cuestionario de Temoche (2019), de 10 preguntas, de tipo de escala ordinal a los docentes del Colegio 80627 Leoncio Prado, Trujillo 2022.	Comunicación interpersonal	Verbal	1	Ordinal
				No verbal	2	
			Comunicación Informativa	Capacitación	3	
				Formación	4	
			Comunicación formal	Ascendente	5	
				Descendente	6	

## OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE: RENDIMIENTO LABORAL

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Rendimiento Laboral	Udiz (2019) es la forma como los colaboradores de una empresa realizan sus labores de manera eficaz, para llegar a sus metas y objetivos establecidos.	Se diseñará una matriz de evaluación del desempeño recaba de Diaz (2018), consta de 10 ítems, de tipo de escala ordinal, además será ejecutada por el jefe inmediato (directora) del Colegio 80627 Leoncio Prado, Trujillo 2022.	Asistencia y puntualidad	Asistencia	1	Ordinal
				Puntualidad	2	
			Calidad en el trabajo	Nivel de calidad	3	
				Logros alcanzados	4	
			Trabajo bajo presión	Disposición de tiempo	5	
				Adaptación al ritmo de trabajo	6	
			Productividad	Rendimiento	7	
				Recursos	8	
			Trabajo en equipo	Habilidad	9	
				Disposición para trabajar	10	

## ANEXO 02: INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

### INSTRUMENTO: CUESTIONARIO COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL

**CONSENTIMIENTO INFORMADO:** Considerando los alcances de la investigación, acepto llenar el cuestionario.

**INSTRUCCIONES:** Marque con una **X** la alternativa que usted considere valida de acuerdo al ítem en los casilleros siguientes:

NUNCA	CASI NUNCA	AVECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	2	3	4	5

ÍTEMS		ESCALA LIKERT				
		1	2	3	4	5
1	En el colegio existe una comunicación efectiva.					
2	La comunicación se da de manera directa.					
3	Se utiliza medios factibles para comunicar.					
4	Se les recuerda los procesos de las actividades semanalmente.					
5	El colegio realiza capacitaciones constantemente.					
6	Conoce el cronograma de trabajo del colegio.					
7	Comunica a su directora cuando se le presenta algún inconveniente.					
8	La comunicación con la directora es fluida.					
9	La directora delega funciones de manera equitativa.					
10	Su directora lo escucha cuando tiene que dar una opinión.					

## INSTRUMENTO: FICHA DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

**CONSENTIMIENTO INFORMADO:** Considerando los alcances de la investigación, acepto evaluar al personal a mi cargo.

NOMBRE Y APELLIDO DEL DOCENTE A EVALUAR:

\_\_\_\_\_

NOMBRE Y APELLIDOS DEL EVALUADOR:

\_\_\_\_\_

**INSTRUCCIONES:** Marque con una X la opción que considera conveniente.

ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD		SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	CASI NUNCA	NUNCA
1	Llega puntualmente al centro educativo.					
2	Se presenta puntual a las reuniones de trabajo previamente establecidas.					

CALIDAD EN EL TRABAJO		SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	CASI NUNCA	NUNCA
3	El servicio que brinda, cumple con los procesos establecidos por la institución.					
4	Demuestra interés en mejorar constantemente su trabajo.					

TRABAJO BAJO PRESIÓN		SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	CASI NUNCA	NUNCA
5	Se queja cuando tiene mucho trabajo por realizar.					
6	Falta a su trabajo luego de tener muchas tareas en poco tiempo.					

PRODUCTIVIDAD		SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	CASI NUNCA	NUNCA
7	Trabaja bajo supervisión.					
8	Demuestra interés en alcanzar los objetivos que les son asignados.					

TRABAJO EN EQUIPO		SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	CASI NUNCA	NUNCA
9	Comparte sus experiencias con los demás docentes.					
10	Mantiene adecuadas relaciones interpersonales con las otras personas pertenecientes al equipo.					

### **ANEXO 03: MATRIZ DE CONSISTENCIA**

<b>MATRIZ DE CONSISTENCIA</b>							
<b>TITULO</b>	<b>FORMULACIÓN DEL PROBLEMA</b>	<b>OBJETIVO GENERAL</b>	<b>HIPÓTESIS</b>	<b>VARIABLE 1</b>	<b>DIMENSIONES</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN</b>
Comunicación organizacional y su relación con el rendimiento de los docentes del Colegio 80627 Leoncio Prado Gutiérrez, Trujillo 2022.	¿Cuál es la relación de la comunicación organizacional con el rendimiento de los docentes del Colegio 80627 Leoncio Prado Gutiérrez, Trujillo 2022?	Determinar la relación que existe entre la comunicación organizacional con el rendimiento de los docentes del Colegio 80627 Leoncio Prado Gutiérrez, Trujillo 2022.	La comunicación organizacional se relaciona directamente con el rendimiento de los docentes del Colegio 80627 Leoncio Prado Gutiérrez, Trujillo 2022.	Comunicación organizacional	Comunicación interpersonal	Verbal No verbal	Tipo: Aplicada Nivel: Correlacional Diseño: No experimental De corte: Transversal Población: 70 Docentes del Colegio 80627 Leoncio Prado Gutiérrez de la ciudad de Trujillo.
<b>PROBLEMAS ESPECÍFICOS:</b>		<b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS:</b>	<b>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS:</b>	<b>VARIABLE 2</b>	<b>DIMENSIONES</b>	<b>INDICADORES</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Bajo rendimiento laboral.</li> <li>➤ Mala comunicación organizacional.</li> <li>➤ Estrés.</li> <li>➤ Clima laboral negativo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Analizar la comunicación organizacional del Colegio 80627 Leoncio Prado Gutiérrez, Trujillo 2022.</li> <li>➤ Evaluar el rendimiento de los docentes del Colegio 80627 Leoncio Prado Gutiérrez, Trujillo 2022.</li> <li>➤ Evaluar la relación entre las dimensiones de la comunicación organizacional con el rendimiento de los docentes del Colegio 80627 Leoncio Prado Gutiérrez, Trujillo 2022.</li> </ul>	No consignar.	Rendimiento Laboral	Asistencia y puntualidad	Asistencia Puntualidad	Técnica: La encuesta Instrumento: Cuestionario y matriz de evaluación	
					Calidad en el trabajo	Nivel de calidad Logros alcanzados	
					Trabajo bajo presión	Disposición de tiempo Adaptación al ritmo de trabajo	
					Productividad	Rendimiento Recursos	
					Trabajo en equipo	Habilidad Disposición para trabajar	

## ANEXO 04: VALIDEZ Y CONFIABILIDAD

### MATRIZ DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO

TÍTULO DEL ESTUDIO: COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON EL RENDIMIENTO DE LOS DOCENTES DEL COLEGIO 80627 LEONCIO PRADO GUTIÉRREZ, TRUJILLO 2022.

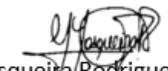
NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

- CUESTIONARIO DE LA VARIABLE COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL
- FICHA DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	Opción de respuesta	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
					Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
					SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL	COMUNICACIÓN INTERPERSONAL	VERBAL	1. En el colegio existe una comunicación efectiva.	1.Nunca 2.Casi nunca 3.A veces 4.Casi siempre 5.Siempre	X		X		X		X		
			2. La comunicación se da de manera directa.		X		X		X		X		
		NO VERBAL	3. Se utilizan medios factibles para comunicar.		X		X		X		X		
	COMUNICACIÓN INFORMATIVA	CAPACITACIÓN	4. Se les recuerda los procesos de las actividades semanalmente.		X		X		X		X		
			5. El colegio realiza capacitaciones constantemente.		X		X		X		X		
		FORMACIÓN	6. Conoce el cronograma de trabajo del colegio.		X		X		X		X		
	COMUNICACIÓN FORMAL	ASCENDENTE	7. Comunica a su directora cuando se le presenta algún inconveniente.		X		X		X		X		
			8. La comunicación con la directora es fluida.		X		X		X		X		
		DESCENDENTE	9. La directora delega funciones de manera equitativa.		X		X		X		X		
			10. Su directora lo escucha cuando tiene que dar una opinión.		X		X		X		X		

**Estadísticas de fiabilidad**

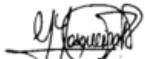
Alfa de Cronbach	N de elementos
,850	10

  
 Dra. Mosqueira Rodríguez Guisella B.  
 DNI 18095897

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	Opción de respuesta	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
					Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
					SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
RENDIMIENTO LABORAL	ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD	ASISTENCIA	1. Llega puntualmente al centro educativo.	1.Nunca 2.Casi nunca 3.A veces 4.Casi siempre 5.Siempre	X		X		X		X		
		PUNTUALIDAD	2. Se presenta puntual a las reuniones de trabajo previamente establecidas.		X		X		X		X		
	CALIDAD EN EL TRABAJO	NIVEL DE CALIDAD	3. El servicio que brinda, cumple con los procesos establecidos por la institución.		X		X		X		X		
		LOGROS ALCANZADOS	4. El rendimiento de sus alumnos supera el promedio escolar.		X		X		X		X		
	TRABAJO BAJO PRESIÓN	DISPOSICIÓN DE TIEMPO	5. Se queja cuando tiene mucho trabajo por realizar.		X		X		X		X		
		ADAPTACIÓN AL RITMO DE TRABAJO	6. Se adapta adecuadamente a los trabajos bajo presión.		X		X		X		X		
	PRODUCTIVIDAD	RENDIMIENTO	7. Cumple con las metas asignadas.		X		X		X		X		
		RECURSOS	8. Utiliza de manera adecuada los recursos pedagógicos.		X		X		X		X		
	TRABAJO EN EQUIPO	HABILIDAD	9. Comparte sus experiencias con los demás docentes.		X		X		X		X		
		DISPOSICIÓN PARA TRABAJAR	10. Colabora adecuadamente en programas que le asigna la dirección.		X		X		X		X		

**Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
.902	10

  
 Dra. Mosqueira Rodríguez Guisella B.  
 DNI 18095897

## RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

- Cuestionario de variable comunicación organizacional
- Ficha de Evaluación del Desempeño

OBJETIVO: Determinar la relación que existe entre la comunicación organizacional con el rendimiento de los docentes del Colegio 80627 Leoncio Prado Gutiérrez, Trujillo 2022.

DIRIGIDO A:

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
		X		

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : MOSQUEIRA RODRIGUEZ GUISELLA B.

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : DOCTORA

DNI: 18095897

  
Dra. Mosqueira Rodriguez Guisella B.  
DNI 18095897

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignar una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)

## MATRIZ DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO

**TÍTULO DEL ESTUDIO:** COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON EL RENDIMIENTO DE LOS DOCENTES DEL COLEGIO 80627 LEONCIO PRADO GUTIÉRREZ, TRUJILLO 2022.

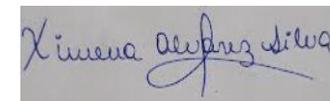
**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:**

- CUESTIONARIO DE LA VARIABLE COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL
- FICHA DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	Opción de respuesta	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES		
					Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta				
					SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO			
<b>COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL</b>	<b>COMUNICACIÓN INTERPERSONAL</b>	VERBAL	1. En el colegio existe una comunicación efectiva.	<b>1.Nunca 2.Casi nunca 3.A veces 4.Casi siempre 5.Siempre</b>											
			2. La comunicación se da de manera directa.												
	NO VERBAL	3. Se utilizan medios factibles para comunicar.													
	<b>COMUNICACIÓN INFORMATIVA</b>	CAPACITACIÓN	4. Se les recuerda los procesos de las actividades semanalmente.												
			5. El colegio realiza capacitaciones constantemente.												
	FORMACIÓN	6. Conoce el cronograma de trabajo del colegio.													
	<b>COMUNICACIÓN FORMAL</b>	ASCENDENTE	7. Comunica a su directora cuando se le presenta algún inconveniente.												
			8. La comunicación con la directora es fluida.												
		DESCENDENTE	9. La directora delega funciones de manera equitativa.												
			10. Su directora lo escucha cuando tiene que dar una opinión.												

**Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,850	10



GRADO, APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO  
DNI N° 18199843

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	Opción de respuesta	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES		
					Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta				
					SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO			
RENDIMIENTO LABORAL	ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD	ASISTENCIA	11. Llega puntualmente al centro educativo.	1.Nunca 2.Casi nunca 3.A veces 4.Casi siempre 5.Siempre											
		PUNTUALIDAD	12. Se presenta puntual a las reuniones de trabajo previamente establecidas.												
	CALIDAD EN EL TRABAJO	NIVEL DE CALIDAD	13. El servicio que brinda, cumple con los procesos establecidos por la institución.												
		LOGROS ALCANZADOS	14. El rendimiento de sus alumnos supera el promedio escolar.												
	TRABAJO BAJO PRESIÓN	DISPOSICIÓN DE TIEMPO	15. Se queja cuando tiene mucho trabajo por realizar.												
		ADAPTACIÓN AL RITMO DE TRABAJO	16. Se adapta adecuadamente a los trabajos bajo presión.												
	PRODUCTIVIDAD	RENDIMIENTO	17. Cumple con las metas asignadas.												
		RECURSOS	18. Utiliza de manera adecuada los recursos pedagógicos.												
	TRABAJO EN EQUIPO	HABILIDAD	19. Comparte sus experiencias con los demás docentes.												
		DISPOSICIÓN PARA TRABAJAR	20. Colabora adecuadamente en programas que le asigna la dirección.												

**Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,902	10

*Ximena Alejandra Silva*

GRADO, APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO  
DNI N° 18199843

## RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

- Cuestionario de variable comunicación organizacional
- Ficha de Evaluación del Desempeño

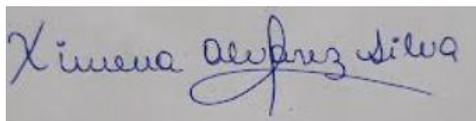
OBJETIVO: Determinar la relación que existe entre la comunicación organizacional con el rendimiento de los docentes del Colegio 80627 Leoncio Prado Gutiérrez, Trujillo 2022.

DIRIGIDO A:

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
		X		

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : XIMENA ALVAREZ SILVA  
GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : DOCTORA



GRADO, APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO  
DNI N° 18199843

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignarle una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)

## MATRIZ DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO

**TÍTULO DEL ESTUDIO:** COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON EL RENDIMIENTO DE LOS DOCENTES DEL COLEGIO 80627 LEONCIO PRADO GUTIÉRREZ, TRUJILLO 2022.

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:**

- CUESTIONARIO DE LA VARIABLE COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL
- FICHA DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	Opción de respuesta	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
					Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
					SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
<b>COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL</b>	<b>COMUNICACIÓN INTERPERSONAL</b>	VERBAL	1. En el colegio existe una comunicación efectiva.	<b>1.Nunca 2.Casi nunca 3.A veces 4.Casi siempre 5.Siempre</b>	X		X		X		X		
			2. La comunicación se da de manera directa.		X		X		X		X		
	NO VERBAL	3. Se utilizan medios factibles para comunicar.	X			X		X		X			
	<b>COMUNICACIÓN INFORMATIVA</b>	CAPACITACIÓN	4. Se les recuerda los procesos de las actividades semanalmente.		X		X		X		X		
			5. El colegio realiza capacitaciones constantemente.		X		X		X		X		
		FORMACIÓN	6. Conoce el cronograma de trabajo del colegio.		X		X		X		X		
	<b>COMUNICACIÓN FORMAL</b>	ASCENDENTE	7. Comunica a su directora cuando se le presenta algún inconveniente.		X		X		X		X		
			8. La comunicación con la directora es fluida.		X		X		X		X		
		DESCENDENTE	9. La directora delega funciones de manera equitativa.		X		X		X		X		
			10. Su directora lo escucha cuando tiene que dar una opinión.		X		X		X		X		

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,850	10

  
 MG. CEDRÓN MEDINA CARLOS ALBERTO  
 DNI N° 18070929

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	Opción de respuesta	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
					Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
					SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
RENDIMIENTO LABORAL	ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD	ASISTENCIA	1. Llega puntualmente al centro educativo.	1.Nunca 2.Casi nunca 3.A veces 4.Casi siempre 5.Siempre	X		X		X		X		
		PUNTUALIDAD	2. Se presenta puntual a las reuniones de trabajo previamente establecidas.		X		X		X		X		
	CALIDAD DEL TRABAJO	NIVEL DE CALIDAD	3. El servicio que brinda, cumple con los procesos establecidos por la institución.		X		X		X		X		
		LOGROS ALCANZADOS	4. El rendimiento de sus alumnos supera el promedio escolar.		X		X		X		X		
	TRABAJO BAJO PRESIÓN	DISPOSICIÓN DE TIEMPO	5. Se queja cuando tiene mucho trabajo por realizar.		X		X		X		X		
		ADAPTACIÓN AL RITMO DE TRABAJO	6. Se adapta adecuadamente a los trabajos bajo presión.		X		X		X		X		
	PRODUCTIVIDAD	RENDIMIENTO	7. Cumple con las metas asignadas.		X		X		X		X		
		RECURSOS	8. Utiliza de manera adecuada los recursos pedagógicos.		X		X		X		X		
	TRABAJO EN EQUIPO	HABILIDAD	9. Comparte sus experiencias con los demás docentes.		X		X		X		X		
		DISPOSICIÓN PARA TRABAJAR	10. Colabora adecuadamente en programas que le asigna la dirección.		X		X		X		X		

**Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,902	10



MG. CEDRÓN MEDINA CARLOS ALBERTO  
DNI N° 18070929

## RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

- Cuestionario de variable comunicación organizacional
- Ficha de Evaluación del Desempeño

OBJETIVO: Determinar la relación que existe entre la comunicación organizacional con el rendimiento de los docentes del Colegio 80627 Leoncio Prado Gutiérrez, Trujillo 2022.

DIRIGIDO A:

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
		X		

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : CEDRÓN MEDINA CARLOS ALBERTO

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : MAGISTER



MG. CEDRÓN MEDINA CARLOS ALBERTO  
DNI N° 18070929

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignarle una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)

## ANEXO 05: AUTORIZACIÓN DEL COLEGIO 80627 LEONCIO PRADO GUTIÉRREZ



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

### AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

#### Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC: 20805663070
COLEGIO 80627 LEONCIO PRADO GUTIERREZ	
Nombre del Titular o Representante legal:	
Nombres y Apellidos NANCY MARILU PEREZ VILLA	DNI: 18100806

#### Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo <sup>(\*)</sup>, autorizo [  ], no autorizo [  ] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON EL RENDIMIENTO DE LOS DOCENTES DEL COLEGIO 80627 LEONCIO PRADO GUTIERREZ, TRUJILLO 2022	
Nombre del Programa Académico: ADMINISTRACIÓN	
Autor: Nombres y Apellidos	DNI:
JESSENIA NATALY CRUZ TAPIA	71761244
EVELYN DEL PILAR PALOMINO JONDEC	70772993

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha: Trujillo, 04 de mayo del 2022

Firma:   
  
(Titular o Representante legal de la Institución)

(\*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal "f" Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, AGUILAR ARAGON NANCY DEIFILIA, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Comunicación organizacional y su relación con el rendimiento de los docentes del Colegio 80627 Leoncio Prado Gutiérrez, Trujillo 2022", cuyos autores son CRUZ TAPIA JESSENIA NATALY, PALOMINO JONDEC EVELYN DEL PILAR, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 24.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

TRUJILLO, 15 de Diciembre del 2022

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
AGUILAR ARAGON NANCY DEIFILIA <b>DNI:</b> 18172951 <b>ORCID:</b> 0000-0002-1536-3109	Firmado electrónicamente por: NAGUILARA el 15- 12-2022 17:52:52

Código documento Trilce: TRI - 0489859