



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN  
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

Comunicación organizacional y productividad laboral de los  
docentes en la institución educativa pública, del distrito Jesús  
Nazareno, Ayacucho 2023

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**  
Maestra en Administración de la Educación

**AUTORA:**

Gutierrez Yupanqui, Alejandra (orcid.org/0000-0002-7554-709X)

**ASESORES:**

Mtro. Gamonal Torres, Carlos Ernesto (orcid.org/0000-0002-3233-3921)

Dr. Albornoz Jiménez, Carlos Francisco (orcid.org/0000-0002-7543-2495)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión y Calidad Educativa

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos sus niveles

LIMA - PERÚ

2023

### **Dedicatoria**

A mis hijas Sandra e Ingrid por su cariño, apoyo y motivación constante, que me permitirá cumplir una meta más.

A mi hermana Francisca por sus palabras de aliento para seguir adelante.

A mi linda nieta Azucena, por ser la alegría que me impulsa a seguir dando siempre lo mejor de mí.

## **Agradecimiento**

A la Universidad César Vallejo, por concederme la oportunidad de pertenecer a su prestigiosa casa de estudios y brindarnos la formación profesional de calidad y compromiso.

A mi asesor Mtro. Gamonal Torres, Carlos Ernesto, por su dedicación, orientación, paciencia y motivación en el desarrollo de la investigación.

A los directores y docentes de la I.E.P “Señor de los Milagros” por brindarme su apoyo para cristalizar este trabajo de investigación.

A todos los docentes de la Universidad César Vallejo por sus valiosas enseñanzas que han nutrido mi formación con sus conocimientos en esta nueva etapa.

## Índice de contenidos

	Pág.
<b>Carátula</b> .....	<b><i>i</i></b>
<b>Dedicatoria</b> .....	<b>ii</b>
<b>Agradecimiento</b> .....	<b>iii</b>
<b>Índice de contenidos</b> .....	<b>iv</b>
<b>Índice de tablas</b> .....	<b>v</b>
<b>Índice de figuras</b> .....	<b>vi</b>
<b>Resumen</b> .....	<b>vii</b>
<b>Abstract</b> .....	<b>viii</b>
<b>I. INTRODUCCIÓN</b> .....	<b>1</b>
<b>II. MARCO TEÓRICO</b> .....	<b>5</b>
<b>III. METODOLOGÍA</b> .....	<b>14</b>
3.1 Tipo y diseño de la investigación.....	14
3.2 Variables y operacionalización .....	15
3.3 Población, muestra, muestreo .....	15
3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos .....	15
3.5 Procedimientos .....	18
3.6 Método de análisis de datos .....	19
3.7 Aspectos éticos .....	19
<b>IV. RESULTADOS</b> .....	<b>20</b>
<b>V. DISCUSIÓN</b> .....	<b>29</b>
<b>VI. CONCLUSIONES</b> .....	<b>35</b>
<b>VII. RECOMENDACIONES</b> .....	<b>36</b>
<b>REFERENCIAS</b> .....	<b>38</b>
<b>ANEXOS</b> .....	<b>43</b>

## Índice de tablas

	Pág.
<b>Tabla 1</b> Prueba binomial de los expertos Comunicación organizacional.....	16
<b>Tabla 2</b> Prueba binomial de los expertos Productividad laboral .....	16
<b>Tabla 3</b> Confiabilidad de los instrumentos.....	17
<b>Tabla 4</b> Primera Ficha Técnica.....	17
<b>Tabla 5</b> Segunda Ficha Técnica .....	18
<b>Tabla 6</b> Niveles de Comunicación Organizacional .....	20
<b>Tabla 7</b> Niveles de Productividad laboral .....	21
<b>Tabla 8</b> Niveles de las dimensiones de Comunicación Organizacional .....	22
<b>Tabla 9</b> Tabla cruzada de la variable 1 y 2.....	23
<b>Tabla 10</b> Prueba de Kolmogorov-Smirnov .....	24
<b>Tabla 11</b> Prueba de correlación entre la V1 y V2.....	25
<b>Tabla 12</b> Prueba de correlación entre la dimensión 1 de V1 y V2 .....	26
<b>Tabla 13</b> Prueba de correlación entre la dimensión 2 de V1 y V2 .....	27
<b>Tabla 14</b> Prueba de correlación entre la dimensión 3 de V1 y V2 .....	28

## Índice de figuras

	Pág.
<b>Figura 1</b> Esquema de investigación .....	14

## Resumen

El presente trabajo, tuvo la finalidad de establecer la relación entre la Comunicación Organizacional y Productividad Laboral de los docentes en la institución educativa, del distrito Jesús Nazareno, Ayacucho 2023.

La investigación fue de tipo aplicada, enfoque cuantitativo, nivel descriptivo correlacional. La población estuvo conformada por 65 docentes. Para recolectar los datos se utilizaron dos instrumentos validados y evaluados por cinco expertos: Cuestionario de Comunicación Organizacional, 15 ítems para 3 dimensiones y Productividad Laboral, 27 ítems con 3 dimensiones. En el procesamiento y análisis de datos se utilizaron los programas de Microsoft Excel 2010 y SPSS 25, para establecer la descripción e interpretación de tablas y gráficos. En los resultados, a nivel descriptivo se obtuvo, que el 65% de los encuestados presentan una comunicación organizacional medio y el 72% del mismo grupo presentan un nivel medio en cuanto a la productividad laboral.

El resultado inferencial evidenció que el coeficiente de correlación de 0.903 y en la prueba de hipótesis el p valor es 0,000, por ello se corrobora y acepta la hipótesis de la investigadora. Las conclusiones afirmaron que se establece una relación positiva y muy fuerte entre Comunicación Organizacional y Productividad Laboral.

**Palabras clave:** *Comunicación organizacional, comunicación ascendente, comunicación descendente, comunicación horizontal, productividad laboral.*

## **Abstract**

The present work had the purpose of establishing the relationship between Organizational Communication and Labor Productivity of teachers in the educational institution, of the Jesús Nazareno district, Ayacucho 2023.

The research was of an applied type, quantitative approach, correlational descriptive level. The population consisted of 65 teachers. To collect the data, two instruments validated and evaluated by five experts were used: Organizational Communication Questionnaire, 15 items for 3 dimensions, and Labor Productivity, 27 items with 3 dimensions. In data processing and analysis, Microsoft Excel 2010 and SPSS 25 programs were used to establish the description and interpretation of tables and graphs. In the results, at a descriptive level, it was obtained that 65% of the respondents present a medium organizational communication and 72% of the same group present a medium level in terms of labor productivity.

The inferential result showed that the correlation coefficient is 0.903 and, in the hypothesis, test the p value is 0.000, therefore the researcher's hypothesis is corroborated and accepted. The conclusions affirmed that a positive and very strong relationship is established between Organizational Communication and Labor Productivity.

**Keywords:** *Organizational communication, ascending communication, descending communication, horizontal communication, labor productivity.*

## I. INTRODUCCIÓN

La educación es un derecho fundamental que brinda la oportunidad de transformar vidas. En él surge la interacción social a través de la comunicación. Por ello, es visible que en las instituciones educativas es relevante la gestión de una comunicación organizacional interna, pero que se desarrolle de forma eficaz y que brinde beneficios como una adecuada planeación, ejecución, productividad y evaluación del desempeño institucional. Es indispensable y siempre está presente cuando se toman decisiones, se coordina actividades, se evalúa desempeños de los docentes, se plantean objetivos, etc (UNESCO, 2018).

La comunicación ha sido un tema investigado en diversos estamentos de orden internacional y nacional. Todos ellos señalan la importancia de continuar investigando y construir propuestas que contribuyan a mejorar este componente en el sector educación.

A nivel internacional, la UNESCO (2018), plantea la necesidad de fortalecer los procesos comunicativos principalmente en aquellos que tienen cargos en las instituciones educativas, y cuyo fin es lograr una gestión adecuada y que movilice a todos los miembros que lo conforman para que se comprometan y brinden mejor calidad, eficiencia, pertenencia y responsabilidad.

De igual manera en España, la Organización EALDE Business School citado en Sanabria (2020) reafirma que en toda empresa los colaboradores y empleadores deben de fortalecer la capacidad de escucha para lograr los objetivos planteados, así también, trabajar en equipo y tomar decisiones para resolver problemas.

A nivel Nacional, Solano (2016), menciona en el diario peruano que, en las organizaciones frecuentemente solo el directivo es el que envía los mensajes para realizar las actividades y muchas veces no se interpreta de forma correcta. La función que tiene un directivo dentro de su centro laboral es relevante, pues se requiere de una buena comunicación con relación a los miembros que lo conforman, para que cooperen y se comprometan a lograr las metas anuales. Una

organización, institución o empresa va a depender siempre de un buen líder y su capacidad de tener una comunicación interna permanente y continua.

De la misma forma, es necesario analizar la productividad laboral y su relación con los inconvenientes que se origina a partir de ello. Gordillo et al., (2020) comprende como aquella que se ve influenciada por la multidimensionalidad de acciones como pueden ser los recursos económicos, tiempo, dedicación, entre otros.

La Organización Internacional de Trabajadores (OIT, 2020), refiere que, para incrementar la productividad laboral dentro de cualquier organización, la comunicación es muy necesario ya que es un medio que avala las relaciones entre los trabajadores y por ende mejora el resultado final.

OIT/UNESCO (1966) mencionan que los docentes tienen el reto de convertir la nueva escuela en un lugar más atractivo para los estudiantes, es por ello que su formación y capacidad está muy relacionado a la calidad educativa, pues es allí en donde demuestra su productividad laboral. Por lo tanto, la UNESCO juntamente con la OIT se cuestionan el cómo comprometer al docente en la calidad educativa y que componentes podrían reforzar para que su productividad sea eficaz y eficiente.

En base a la problemática, y analizando el contexto se relaciona con el centro educativo de la ciudad de Ayacucho en donde se realizará el estudio y en el cual se ha observado varios indicadores de conflicto que no permiten cumplir con las metas anuales. En la institución se observa por parte de los directivos una actitud autoritaria, que transmiten órdenes y mensajes ambiguos, imponen actividades que no corresponden al trabajo docente, no permiten respuestas ni argumentos por parte de la comunidad educativa. Todo ello generando en los docentes incomodidad al llegar a su centro de trabajo, al interactuar con sus alumnos y con sus colegas, siendo inevitable que se vea afectada su rendimiento.

Por ello, la investigación formula la siguiente interrogante ¿Qué relación existe entre la comunicación organizacional y la productividad laboral de los docentes en la institución educativa pública, del distrito Jesús Nazareno, Ayacucho, 2023?

De igual modo, el estudio pretende responder a tres preguntas específicas: ¿Qué relación existe entre la comunicación descendente y la productividad laboral de los docentes en la institución educativa pública, del distrito Jesús Nazareno, Ayacucho, 2023?, ¿Qué relación existe entre la comunicación ascendente y la productividad laboral de los docentes en la institución educativa pública, del distrito Jesús Nazareno, Ayacucho, 2023? y ¿Qué relación existe entre la comunicación horizontal y la productividad laboral de los docentes en la institución educativa pública, del distrito Jesús Nazareno, Ayacucho, 2023?

Asimismo, la investigación se justifica teóricamente, porque permitirá conocer el comportamiento de las variables, identificará la co-relación que existe entre las mismas y aportará conocimiento teórico-científico. También es importante en el aspecto práctico, porque propondrá estrategias de solución a la problemática de la comunicación organizacional y su relación con la productividad laboral. De igual manera tiene una relevancia metodológica, pues, los instrumentos de medición que se usará para la recolección de información serán previamente validados y con un grado de confiabilidad estricto.

Luego, el principal objetivo es determinar la relación entre la comunicación organizacional y la productividad laborales de los docentes en la institución educativa pública, del distrito Jesús Nazareno, Ayacucho, 2023.

Así también, brindar objetivos específicos con relación a las preguntas específicas: Determinar la relación entre la comunicación descendente y la productividad laboral de los docentes en la institución educativa pública, del distrito Jesús Nazareno, Ayacucho, 2023, determinar la relación entre la comunicación ascendente y la productividad laboral de los docentes en la institución educativa pública, del distrito Jesús Nazareno, Ayacucho, 2023 y determinar la relación entre

la comunicación horizontal y la productividad laboral de los docentes en la institución educativa pública, del distrito Jesús Nazareno, Ayacucho, 2023.

Por último, se pretende comprobar la hipótesis general planteada, en donde se afirma que existe relación entre la comunicación organizacional y la productividad laboral de los docentes en la institución educativa pública, del distrito Jesús Nazareno, Ayacucho, 2023 y las hipótesis específicas siguientes:

Existe relación entre la comunicación descendente y la productividad laboral de los docentes en la institución educativa pública, del distrito Jesús Nazareno, Ayacucho, 2023, existe relación entre la comunicación ascendente y la productividad laboral de los docentes en la institución educativa pública, del distrito Jesús Nazareno, Ayacucho, 2023 y existe relación entre la comunicación horizontal y la productividad laboral de los docentes en la institución educativa pública, del distrito Jesús Nazareno, Ayacucho, 2023.

## II. MARCO TEÓRICO

Se detalla a continuación antecedentes que sustentan la investigación. En ello encontramos a nivel internacional al estudio de Muñiz (2022) su propósito fue establecer la influencia de la comunicación organizacional en la productividad laboral de los empleados en Ecuador. El diseño es no experimental y método deductivo – inductivo. En cuanto a la recolección de datos se usó instrumentos para cada variable y se implementó el uso de técnicas, dentro de ellas la observación, entrevista y encuesta. La población fue de 100 participantes, cuya muestra fue de 72 trabajadores. Los resultados demuestran que existe una influencia directa en un 63.7 %. Ello demuestra que la variable comunicación organizacional influye significativamente en la productividad, por tal motivo se concluye que, a mayor comunicación interna, mayor productividad en los trabajadores.

De igual forma, Domínguez (2019) cuya investigación contempla como objetivo describir los tipos de comunicación organizacional que usan los centros educaciones en Chile para coordinar el trabajo y como consecuencia garantizar las metas anuales. La investigación de enfoque mixto, su diseño no experimental. En cuanto a lo cuantitativo se usó encuestas y se aplicó a los directivos y profesores, en la etapa cualitativa se realizaron entrevistas. La población integrada por 23 centros educativos y su muestra es 22 instituciones, el muestreo fue probabilístico, aleatorio simple. Se usó la encuesta de diseño propio, con ítems acorde a las variables. El grado de confiabilidad es de 0.93. Los resultados evidencian que el 79,4 % aprecia la comunicación ascendente como una forma de comunicarse que alimenta la interacción, El 85% está de acuerdo con que la comunicación horizontal entre los compañeros de trabajo favorece el intercambio de ideas. El estudio concluye que hacer uso de los tipos de comunicación beneficia el trabajo de los directivos y docentes.

Así también, Moreira (2018) cuyo objetivo fue establecer la influencia del clima organizacional en la productividad laboral en los centros educativos superiores en la ciudad de Ecuador. El estudio fue cuantitativo, de nivel descriptivo-transversal y observacional. La prueba de Cronbach fue de 0.964, Se usó la

encuesta y se construyó los instrumentos, aprobados por juicio de expertos. La muestra constituida por 370 sujetos entre personal docentes y administrativo. Los resultados demuestran que el 40,8 % de los encuestados están de acuerdo en que el ambiente físico es el adecuado y por ende incrementa la productividad del personal. Por otro lado, el 51,3 % están de acuerdo en que el estilo de liderazgo es adecuado, aportando en la productividad. La investigación concluye que el clima organizacional influye en la productividad laboral.

Igualmente, se encuentra la investigación de Gómez (2016) cuya finalidad fue identificar si la comunicación interna influye en la satisfacción laboral de los empleados en la ciudad de Quito. El enfoque es cuantitativo, el nivel a utilizar es el descriptivo correlacional, diseño no experimental. Dentro de las técnicas se usó la observación directa y cuestionarios para ambas variables. La población, constituida por 50 trabajadores. Los resultados descriptivos demuestran que el 12,6 % de participantes están totalmente de acuerdo, el 87,4 % están de acuerdo y en totalmente en desacuerdo y desacuerdo el 0%. Se concluye que la comunicación interna influye positivamente en la satisfacción laboral.

Del mismo modo, la investigación de Papic (2016) cuyo objetivo fue analizar la comunicación organizacional entre los directivos y profesores, con fines de ver el aumento de la eficacia en su labor escolar, en centros educativos en la ciudad de Málaga. Dentro de la metodología se evidencia un diseño de tipo no experimental, con enfoque mixto. Se llevó a cabo mediante una muestra probabilística y se recolecto datos. Los resultados evidencian que un 81,7% de los encuestados están de acuerdo y muy de acuerdo con que los directivos desempeñan una comunicación organizacional interna que garantiza el desenvolvimiento del profesor con orientación a las metas anuales. Con relación a los objetivos específicos el 79,4 % está de acuerdo y muy de acuerdo en indicar que el profesor comunica sus opiniones al directivo, por ello se dice que la comunicación ascendente se valora. En cuanto a la comunicación horizontal, el 88,5% está de acuerdo y muy de acuerdo en referir que la comunicación entre pares beneficia la ejecución de cualquier meta.

A nivel Nacional, se hallaron estudios significativos, tal es el caso de la investigación de Carrasco (2022) su objetivo fue determinar la relación entre la comunicación organizacional interna y desempeño docente, Chimbote. La investigación fue cuantitativa, el nivel descriptivo- correlacional, diseño no experimental. Dentro de los instrumentos se utilizó cuestionarios para las dos variables. En los resultados para analizar los datos se empleó la prueba de Tau b de Kendall, el cual alega que consta una relación significativa entre las variables, ello evidenciándose en p-valor igual a 0.000 inferior a 0.05. afirmado por el valor  $r= 0.498$ .

También se resalta el trabajo de investigación de López (2021) que tuvo como objetivo determinar la relación entre comunicación organizacional y productividad laboral de profesores, Lima. La investigación fue de tipo cuantitativo, diseño no experimental y el nivel a usar fue descriptivo correlacional. La investigación se apoyó con el uso de técnicas, como la encuesta, ello permitió la recolección de datos, y se contó con dos instrumentos, la primera, cuestionario de CO y la segunda cuestionario de PL. Los resultados descriptivos evidencia que el 88.2% de los encuestados perciben que la primera variable es buena, el 11.8% de los mismos perciben que es regular. Por otro lado, todos los encuestados refieren que la productividad laboral es buena. Los resultados inferenciales confirmaron que la correlación es de 0.676, en donde  $p=0.000<0.05$ . Por ende, concluye que se constata una relación directa entre variables.

Asimismo, Hilares y Rayme (2021) en donde su finalidad fue identificar la relación de la variable uno, comunicación organizacional con la productividad laboral en trabajadores de energía y minas, Cusco. Fue cuantitativo y con un nivel descriptivo, diseño no experimental. Dentro de la técnica para recolectar datos, la encuesta, acompañados de dos instrumentos, cuyos nombres respectivamente son Cuestionario Comunicación Organizacional y Cuestionario Productividad Laboral. Los resultados descriptivos con relación a la primera variable demuestran que el 60% de los participantes presenta un nivel excelente, el 38,3% nivel óptimo y el 1,7% pésimo. Por otro lado, con relación a la segunda variable, se afirma que el 70% de los participantes presenta un nivel bueno, 28,3% nivel regular y el 1,7%

nivel malo. El resultado inferencial demuestra que el coeficiente de correlación Tau-B de Kendall es igual a 0,668, lo cual afirma una buena correlación. Por último, se concluye que cuando existe una mejor comunicación organizacional, esta propicia un ambiente laboral satisfactorio y a consecuencia una mayor productividad en las labores de trabajo.

Así también, es relevante señalar la investigación de Álvarez (2021) cuyo propósito fue determinar la relación entre la comunicación interna en la productividad laboral de los trabajadores, Lima. Metodológicamente su nivel fue descriptivo correlacional, enfoque cuantitativo y el diseño no experimental. Dentro de la muestra participaron 124 personas. Se usaron dos cuestionarios, una para cada variable: Cuestionario Comunicación interna y Cuestionario Productividad Laboral, la escala para valorar fue la de Likert. Los resultados descriptivos señalan que el 33,87% de los encuestados indican que presentan un nivel medio, un 33,87% nivel bajo y un 32,26% alto, esto referente a la primera variable. Por otro lado, con relación a la segunda variable se evidencia que el 36,29% indica que presenta un nivel bajo, un 32,26% un nivel alto y un 31,45% nivel medio. Los resultados inferenciales confirman que existe un grado de correlación de 0,252. Por lo que se concluye que existe una relación escasa positiva.

Otro antecedente investigado por Piedra (2020) cuyo fin fue conocer la relación entre la motivación laboral de profesores y la comunicación organizacional de los mismos. El estudio presenta un enfoque cuantitativo, pues uso instrumentos cuantificables para cada variable, dentro del nivel, se obtuvo el descriptivo correlacional, y su diseño fue no experimental. Con relación a las técnicas utilizó encuestas para las dos variables. La población conformada por 80 personas, no se hizo uso de un procedimiento muestral, se trabajó con todos los participantes. Los resultados descriptivos en cuanto a la primera variable demuestran que el 32% de los encuestados presentan un nivel bajo y el 68% un nivel alto. Por otro lado, los resultados inferenciales señalan que existió una correlación de 0.809. Concluyendo evidentemente que tuvo una relación significativa.

De igual manera, la investigación de Remicio (2020) cuyo propósito fue identificar la relación entre comunicación organizacional y desempeño laboral de empleados de una empresa de Lima. Dentro de ello encontramos que es un estudio de tipo aplicada, en cuanto al nivel descriptivo correlacional. Así también presentó un enfoque cuantitativo y diseño de tipo no experimental. Como instrumento utilizaron encuestas para las dos variables. Los resultados descriptivos demuestran que, de los encuestados, el 27,3% señala un nivel bajo, el 45,5% nivel medio, el 27,3% nivel alto. Por otro lado, el resultado inferencial evidencia que existe una correlación de 0,763, y un nivel de significancia menor a 0,05.

Por último, se demuestra que los antecedentes internacionales y nacionales seleccionados para la presente investigación indican en sus resultados la existencia significativa, directa y alta entre las variables arriba mencionadas. También se tomó en cuenta antecedentes que solo contemplaban una de las variables para observar en su primera fase descriptiva, ello también fortaleció las bases de la investigación.

Continuando con las bases teóricas y definiciones, la Comunicación Organizacional, tuvo sus inicios en el siglo XX, en ello se propagan teorías formales de la organización, en donde se presentan un sinnúmero de estudios que se desarrollaron Fernández y Galguera (2008). No obstante, en los años 80 se le da la nominación como disciplina con el surgimiento de la obra "Communication Within Organizations, de Charles Readding, quien es catalogado como el padre de la comunicación organizacional (Kunsch,1997).

Además, Scroferneker (2000) realiza una recopilación de los estudios de Esenberg y Goodall Jr., para elaborar las teorías de la comunicación organizacional como transferencia de informaciones, como estrategia de control, y espacio de dialogo. En ello, menciona que las organizaciones han tomado modelos tradicionales informacionales, de transferencia como proceso estratégico en el campo de las organizaciones.

De igual manera Curvello (2002) menciona que en los años 40 la comunicación organizacional acogió contribuciones de áreas como administración, economía, y por supuesto influencia de la doctrina retórica aristotélica, específicamente desde el enfoque estructurado y formal. Así también, de la teoría que define las relaciones humanas, cuyo fin fue defender la integración e integridad de los miembros para que alcancen los objetivos, y se evite todo conflicto que impida el logro de los objetivos.

Así también Andrade (2005) refiere que se le puede comprender de tres formas. La primera, como aquel cúmulo de contenidos que se intercambian entre miembros de una empresa, la segunda como aquella disciplina que analiza la manera en que se emite la comunicación dentro de una organización, es decir estudia el comportamiento de las organizaciones y sus procesos. Tercero, lo define como conjunto de técnicas en donde a través del conocimiento de ello en la organización se desarrollan estrategias para facilitar los mensajes entre los elementos de una organización.

En el mismo tenor, Saladrigas (2005) recopila información valiosa de enfoques relacionados a la comunicación organizacional. Entre ellas tenemos al enfoque mecánico, el cual enfoca su atención en la transmisión y recepción de mensajes y su fin es ofrecer información verídica, precisa y alcanzar la eficiencia que la organización requiere. No se centra en las relaciones de clima organizacional, en las relaciones humanas es por ello la denominación mecanicista.

Por otra parte, el enfoque psicológico, se centra en el comportamiento humano en el proceso de comunicación, entonces ello permite analizar la interpretación del receptor de acuerdo a sus rasgos de personalidad. Establecen relación entre los procesos de comunicación, el aprendizaje y conocimiento. Validan la atención del individuo, cómo aprende, cuáles son sus conocimientos, su compromiso con los objetivos, etc.

Un tercer enfoque es el sistémico, toma a consideración en su enfoque la psicológica y mecánica. Concibe a la organización como un conjunto de

subsistemas que están en constante relación y que importa los elementos que lo conforman como la relación que estos elementos propician entre sí.

También García (2013) explica la importancia que tiene la comunicación dentro de instituciones u organizaciones, en donde afirma que los empleados deben de involucrarse, comprometerse, generar mejor clima organizacional, favorecer el logro de objetivos y delimitar funciones y por último no generar agotamiento en su personal.

Según De Castro (2014) la comunicación organizacional presenta las siguientes dimensiones: Comunicación descendente: Es aquel mensaje que proviene de la dirección. Su objetivo es informar sobre la cultura organizacional, estrategias que se usará, metas, etc. Son propias de organizaciones jerarquizadas. Comunicación ascendente: Es la comunicación que se recoge desde la base y es transmitida hasta dirección. Tiene beneficios ya que la dirección está informada de todo lo que se requiere en la organización. Asimismo, permite que los trabajadores tengan acceso a sus jefes inmediatos. Y por último la comunicación horizontal: Relacionada a la comunicación informal, se da entre el personal de igual jerarquía. Necesaria para coordinar trabajos y cumplir con las metas de la cultura organizacional.

Otro dato importante del estudio del investigador explica que en las instituciones la comunicación organizacional es parte de su cultura o normas, por lo tanto, deberá ser fluida para que tenga buenos resultados (De Castro, 2014).

Así también, la comunicación debe ser entendida de manera integral en cualquier organización, pues se sabe que toda organización cuenta con metas a nivel interno y externo en donde la comunicación influye de forma crucial para que existan logros esperados (Robles, 2018).

Igualmente, Puertas et al. (2020) refiere que la comunicación organizacional transmite una identidad y genera un vínculo entre sus miembros propiciando un comportamiento esperado.

Por otra parte, se revisó las teorías y definiciones de la productividad laboral, entendiendo que un servidor o empleado es un ser que aporta en el resultado de las metas de una organización, institución o empresa y por lo tanto su salud y su bienestar son de vital cuidado porque de ello depende su productividad laboral.

Quesnay (1846) denominado precursor de la productividad, lo define como la norma de conducta que consiste en conseguir más satisfacción con el mínimo gasto de energía.

Dentro de las teorías con relación a la productividad se expone la teoría de la expectativa de Vroom, pues se enfoca en recompensas y retribuciones. De esta forma los directivos o líderes deben garantizar que las retribuciones sean significativas al empleado. Después el líder debe estar atento y conocer por qué el trabajador percibe ciertos resultados como valiosos y por último, la teoría enfatiza las conductas esperadas. En conclusión, la teoría está relacionada con las expectativas del trabajador, pues las propias interpretaciones de satisfacción y recompensa determina el nivel de esfuerzo de cada personal y por ende su productividad Robbins (1996).

Continuando, Schroeder (2002), enfatiza que existen otros componentes que intervienen en la productividad de toda organización. Según diversas teorías se identificaron dos elementos principales que viene a ser el entorno y las características del trabajo. Cuando se habla del entorno, se refiere a los elementos que mantienen conexión con el espacio de una organización y cuando se hace referencia a características del trabajo, se entiende la capacidad del personal y sus destrezas que influye en la productividad.

Por otro lado, Gutiérrez (2010) refiere que la productividad laboral se puede evaluar a través de tres factores; eficiencia, eficacia y efectividad. La eficiencia, relacionada al vínculo que se da entre el resultado y los recursos o estrategias que se usaron. La eficacia es la capacidad del trabajador de lograr los objetivos planteados, haciendo uso de recursos mínimos. La tercera la efectividad es el logro de objetivos, los cuales deben alcanzar.

Igualmente, Koontz y Weihrich (2012), identifican tres criterios para evaluar la productividad laboral dentro de un sistema. La primera, la eficiencia, relacionada al cumplimiento de actividades haciendo uso de los recursos. Se toma en cuenta la cantidad que se puede producir mas no así la calidad. La segunda, la eficacia, relacionado al impacto que se transmite, es decir el impacto que se produce al servicio que se presta. No basta brindar servicio, sino que ese servicio sea el adecuado, y que sobre todo satisfaga al usuario. Por último, la efectividad, cuando se valora el resultado, sin tomar en cuenta a que costo se logró la meta. Está relacionado a la productividad a consecuencia de mayores y mejores productos.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1 Tipo y diseño de la investigación

El presente estudio fue de tipo aplicada, llamada utilitaria, su propósito está direccionado a plantear problemas de un determinado espacio y brindar soluciones inmediatas. Se limita a los resultados y se propone hipótesis (Baena, 2017).

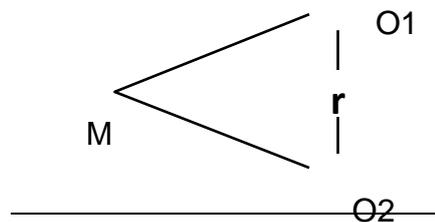
En cuanto al nivel, descriptivo-correlacional. Ñaupás, et al. (2018) el nivel es descriptivo, porque como su denominación lo señala se encargará de describir cada variable. Correlacional, porque busca identificar la relación existente entre dos variables o más en un determinado contexto

Dentro del enfoque, fue cuantitativo, pues consiste en usar instrumentos cuantificables para cada variable. Para Hernández, et al. (2014) el enfoque cuantitativo se define como el conjunto de procesos que utiliza la recolección de datos cuyo fin es probar la hipótesis. Para ello se debe de medir numéricamente a través de un análisis estadístico para determinar pautas de comportamiento y probar teorías.

Por último, su diseño no experimental, caracterizado por no manipular las variables, pues el objetivo es observar el fenómeno como se presenta en su ambiente natural para posteriormente analizarlo (Hernández y Mendoza, 2018).

**Figura 1**

*Esquema de investigación*



**Dónde:**

O1 = Observación de la variable 1: Comunicación organizacional

M = Muestra

O2 = Observación de la variable 2: Productividad Laboral

r = Comunicación organizacional su relación con la productividad laboral

### **3.2 Variables y operacionalización**

Se elaboró una matriz, el cual se encuentra en el Anexo 1.

De Piedra (2020) la comunicación organizacional permite la conexión y coordinación entre los miembros de una organización. Además, favorece a la organización si se promueve de forma correcta, es la manera de relacionarse entre todos los miembros que lo conforman. Esta variable se dimensiona de la siguiente manera: comunicación ascendente, es aquella que se cumple desde las jerarquías más bajas hasta la dirección, jefe o líder. La comunicación ascendente, considerada aquella que realiza los altos mandos con relación a las jerarquías más bajas para emitir un mensaje, orden o mandato. La comunicación horizontal, es la que realizan las personas de una misma jerarquía o puesto de trabajo.

En cuanto a la productividad laboral Vidal (2017) refiere que es la capacidad de dar cumplimiento a las actividades y efectuar un impacto en el servicio. La productividad laboral es resultado del trabajo. Se analizó a través de las dimensiones: Eficacia, entendiéndolo como la aptitud de lograr los resultados que se espera después de un trabajo determinado, haciendo uso de recursos mínimos. La eficiencia, comprendida como el vínculo existente entre los logros obtenidos y los recursos que se gastaron. Por último, la efectividad se logra cuando los objetivos son cumplidos.

### **3.3 Población y muestra**

La Población estuvo conformado por 65 docentes del nivel primario y secundaria, perteneciente al departamento de Ayacucho, provincia de Huamanga, distrito Jesús Nazareno. La muestra lo conformó 65 docentes, teniendo como criterios incluir a todos los profesores que trabajan en la institución y que completaron correctamente los instrumentos.

### **3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos**

Se utilizó la encuesta como técnica para adquirir datos del presente estudio y como instrumento se utilizó un cuestionario para cada variable, los cuales fueron elaborados de un marco teórico y consolidados en una matriz de operacionalización.

## Validez y confiabilidad de instrumentos

La validación de los instrumentos de las variables se ejecutó con la participación de cinco expertos, quienes evaluaron la claridad, coherencia y relevancia de las preguntas.

1. Dr. Guido Alfonso Pérez Sáez
2. Mtro. Wilmer Rivera Fuentes
3. Dr. Paúl Gómez Cárdenas
4. Dr. José Manuel Palacios Sánchez
5. Mtra. Tatiana Garay Huamaní

**Tabla 1**

*Prueba binomial de los expertos Comunicación organizacional*

		Categoría	N	Proporción observada	Decisión
<b>Juez 1</b>	Grupo 1	Si	45	1.00	Significativo
	Grupo 2	No	0	0.00	
	Total		45		
<b>Juez 2</b>	Grupo 1	Si	45	1.00	Significativo
	Grupo 2	No	0	0.00	
	Total		45		
<b>Juez 3</b>	Grupo 1	Si	45	1.00	Significativo
	Grupo 2	No	0	0.00	
	Total		45		
<b>Juez 4</b>	Grupo 1	Si	45	1.00	Significativo
	Grupo 2	No	0	0.00	
	Total		45		
<b>Juez 5</b>	Grupo 1	Si	45	1.00	Significativo
	Grupo 2	No	0	0.00	
	Total		45		

**Tabla 2**

*Prueba binomial de los expertos Productividad laboral*

		Categoría	N	Proporción observada	Decisión
<b>Juez 1</b>	Grupo 1	Si	81	1.00	Significativo
	Grupo 2	No	0	0.00	
	Total		81		
<b>Juez 2</b>	Grupo 1	Si	81	1.00	Significativo
	Grupo 2	No	0	0.00	
	Total		81		
<b>Juez 3</b>	Grupo 1	Si	81	1.00	Significativo
	Grupo 2	No	0	0.00	
	Total		81		
<b>Juez 4</b>	Grupo 1	Si	81	1.00	Significativo
	Grupo 2	No	0	0.00	
	Total		81		
<b>Juez 5</b>	Grupo 1	Si	81	1.00	Significativo
	Grupo 2	No	0	0.00	
	Total		81		

La confiabilidad de los instrumentos se realizó mediante la prueba piloto y posteriormente con toda la población. Para ello se utilizó el estadígrafo Alfa de Cronbach para determinar la consistencia y coherencia del instrumento.

**Tabla 3**  
*Confiabilidad de los instrumentos*

	<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>de N°</b>
	<b>preguntas</b>	
Instrumento de comunicación organizacional	0,903	17
Instrumento de Productividad Laboral	0,847	17

**Tabla 4**  
*Primera Ficha Técnica*

<b>Nombre</b>	<b>Cuestionario de Comunicación Organizacional</b>
Autora	Alejandra Gutiérrez Yupanqui
Objetivo	Determinar el nivel de la comunicación organizacional
Administración	Individual y grupal
Año	2023
Ámbito de aplicación	Docentes de una institución educativa
Dimensiones	Comunicación ascendente, descendente, horizontal
Confiabilidad	0,903
Escala	Likert
Niveles o rango generales	Alto (47-60) Medio (31-46) Bajo (15-30)
Niveles o rango (a través de la fórmula de discretización de variables).	Alto (20-25) Medio (15 – 19) Bajo (1 -14)
Cantidad de ítems	15 ítems
Tiempo	15 minutos

**Tabla 5**  
*Segunda Ficha Técnica*

---

<b>Nombre</b>	<b>Cuestionario Productividad Laboral</b>
Autora	Alejandra Gutiérrez Yupanqui
Objetivo	Determinar el nivel de productividad laboral
Administración	Individual y grupal.
Año	2023
Ámbito de aplicación	Docentes
Dimensiones	Eficiencia, eficacia, efectividad.
Confiabilidad	0,847
Escala	Likert
Niveles o rango (a través de la fórmula de discretización de variables).	Alto (112-135) Medio (71- 111) Bajo (27 – 70)
Cantidad de ítems	27 ítems
Duración	Veinte a veinticinco minutos.
Calificación	Nunca (1 pts) Casi nunca (2 pts) A veces (3 pts) Casi siempre (4 pts) Siempre (5 pts)

---

### **3.5 Procedimientos**

Primero, se solicitó autorización mediante una solicitud a la directora de la institución educativa, seguidamente se realizó la encuesta de manera grupal en una reunión colegiada y se contó con la participación de la mayoría de docentes, quienes de manera voluntaria y previa información respondieron las preguntas de los cuestionarios. De aquellos que no asistieron a la reunión se recogió información de manera personal. Los resultados permitieron medir las variables de estudio por separado, para posteriormente conocer el nivel de correlación.

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

Dentro de ello, se manejó el programa SPSS 25 de IBM, cuyo fin fue obtener la base de datos de la población y así también permitió descubrir los resultados de correlación de las variables para aceptar o rechazar la hipótesis de investigación.

Se contempló dos etapas, en la primera etapa descriptiva se usaron gráficas utilizando el programa de hoja de cálculo Excell. Para la segunda etapa, en el nivel inferencial, se usó la prueba de Asociación Rho de Spearman, para precisar el grado de relación entre las dimensiones de la CO y PL. Para elaborar el análisis en la fase inferencial se usó la prueba de Alfa de Cronbach, para valorar la fiabilidad de los instrumentos.

### **3.7 Aspectos éticos**

Ladriere (como se citó en Ojeda, Quintero y Machado, 2007) La investigación, tiene la finalidad de encontrar respuestas a las preguntas que surgen a partir de un problema real y su procedimiento es científico.

Por ello, el estudio se encamina respetando los lineamientos éticos de toda investigación científica. En el momento de la recolección de datos se tuvo en cuenta los parámetros de autonomía, probidad y respeto de la propiedad intelectual. Entendiendo como autonomía la libertad que tiene cada participante en decidir abandonar o no ser parte del estudio en el momento que lo crea pertinente. La probidad referente a la honestidad de la investigación. Los resultados deben presentarse de manera auténtica. Por último, respetando la propiedad intelectual, es decir los derechos de pertenencia intelectual de investigadores, evitando plagios total o parcial (Universidad César Vallejo, 2020).

## IV. RESULTADOS

### 4.1. Resultados descriptivos

#### Niveles de Comunicación Organizacional

**Tabla 6**

*Niveles de Comunicación Organizacional*

<b>Niveles</b>	<b>Fr</b>	<b>%</b>
Bajo	4	6%
Medio	42	65%
Alto	19	29%
<b>TOTAL</b>	<b>65</b>	<b>100%</b>

De acuerdo a la tabla 6 se aprecia que del 100% de participantes, el 6% se encuentra en nivel bajo, el 65% en nivel medio y el 29% en nivel alto, correspondiente a la variable comunicación organizacional.

## Niveles de Productividad laboral

**Tabla 7**

*Niveles de Productividad laboral*

<b>Niveles</b>	<b>Fr</b>	<b>%</b>
Bajo	0	0%
Medio	47	72%
Alto	18	28%
<b>TOTAL</b>	<b>65</b>	<b>100%</b>

De acuerdo a la tabla 7 se considera que del 100% de participantes, el 0% se encuentra en nivel bajo, el 72% en nivel medio y el 28% en nivel alto, correspondiente a la variable productividad laboral. La tabla nos indica que, de 65 docentes, 47 presentan una productividad laboral promedio o medio.

**Niveles de las dimensiones de la Comunicación Organizacional: ascendente, descendente y horizontal.**

**Tabla 8**

*Niveles de las dimensiones de Comunicación Organizacional.*

	<b>B</b>	<b>%</b>	<b>M</b>	<b>%</b>	<b>A</b>	<b>%</b>	<b>TOTAL</b>	<b>%</b>
COA	41	63%	24	37%	0	0%	65	100%
COD	37	57%	26	40%	2	3%	65	100%
CDH	31	48%	34	52%	0	0%	65	100%

De acuerdo a la tabla 8 se considera que del 100% de participantes, el 63% de los docentes en cuanto a la comunicación ascendente se encuentra en nivel bajo, el 57% en cuanto a comunicación descendente se encuentra en nivel bajo y el 52% con relación a la comunicación horizontal se encuentra en nivel medio. Lo cual demuestra que más del 50% de los docentes presentan una baja comunicación organizacional en sus 3 dimensiones.

## Tabla cruzada de la Comunicación Organizacional y Productividad Laboral.

**Tabla 9**

*Tabla cruzada de la variable 1 y 2*

		Variable 2				Total	
		N1	%	N2	%		
Variable 1	N1	4	6,15%	0	0%	4	6,15%
	N2	42	64,62%	0	0%	42	64,62%
	N3	1	1,54%	18	27,7%	19	29,23%
Total		47	72,3%	18	27,7%	65	100%

Datos obtenidos de la base de datos.

De acuerdo a la tabla 9, se observa que del total de la muestra el 6,15 % se encuentra en nivel bajo en ambas variables, el 64,62% se encuentra en nivel medio en la primera variable y nivel bajo en la segunda variable, el 1,54% se encuentra en nivel alto en la primera variable y nivel bajo en la segunda variable, el 27,7% se encuentra en nivel alto en la CO y nivel medio en la PL.

## 4.2. Resultados Inferenciales

### Prueba de normalidad de las variables y sus dimensiones

Tabla 10

Prueba de Kolmogorov-Smirnov<sup>a</sup>

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Comunicación organizacional	,370	65	,000	,721	65	,000
D1	,407	65	,000	,611	65	,000
D2	,364	65	,000	,692	65	,000
D3	,351	65	,000	,636	65	,000
Productividad laboral	,453	65	,000	,560	65	,000
D1	,437	65	,000	,621	65	,000
D2	,428	65	,000	,637	65	,000
D3	,413	65	,000	,613	65	,000

a. Corrección de la significación de Lilliefors

La tabla 10 muestra los resultados de la prueba de normalidad mediante el test de Kolmogorov – Smirnova, nivel de confianza al 95% y nivel de significancia al 5%, con la muestra 65 elementos, en las variables. Teniendo como dato  $p = 0.00$  siendo menor a 0.05, que corresponde a la distribución anormal.

Por tal motivo, el presente trabajo se valió del estadístico Rho de Spearman para el procesamiento en la prueba de hipótesis.

## Correlación entre la Comunicación Organizacional y Productividad Laboral

**Ho:** No existe relación entre la comunicación organizacional y la productividad laboral de los docentes en la institución educativa pública, del distrito Jesús Nazareno, Ayacucho, 2023.

**Ha:** Existe relación entre la comunicación organizacional y la productividad laboral de los docentes en la institución educativa pública, del distrito Jesús Nazareno, Ayacucho, 2023.

**Tabla 11**

*Prueba de correlación entre la V1 y V2*

			V1	V2
Rho de Spearman	Comunicación organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,903**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	65	65
	Productividad laboral	Coeficiente de correlación	,903**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	65	65

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

De acuerdo a la tabla 11, el coeficiente de correlación es 0.903, entonces se acepta la hipótesis del investigador y se rechaza la hipótesis nula, pues el valor  $p = 0.000 < 0.050$ , el cual significa que existe una correlación positiva y muy fuerte (Hernández et al. 2010).

## Correlación entre la Comunicación Organizacional Ascendente y Productividad Laboral

**Ho:** No existe relación entre la comunicación organizacional ascendente y la productividad laboral de los docentes en la Institución Educativa Pública, del distrito Jesús Nazareno, Ayacucho, 2023.

**Ha:** Existe relación entre la comunicación organizacional ascendente y la productividad laboral de los docentes en la Institución Educativa Pública, del distrito Jesús Nazareno, Ayacucho, 2023.

**Tabla 12**

*Prueba de correlación entre la dimensión 1 de V1 y V2*

			D1	V2
Rho de Spearman	Comunicación organizacional ascendente	Coeficiente de correlación	1,000	,809**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	Productividad laboral	N	65	65
		Coeficiente de correlación	,809**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	65	65

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

De acuerdo a la tabla 12, el coeficiente de correlación es 0.809, por ello se acepta la hipótesis del investigador y se rechaza la hipótesis nula. Del mismo modo, se ha encontrado un valor  $p = 0.000 < 0.050$ . Del cual se infiere que existe una correlación positiva considerable (Hernández et al. 2010).

## Correlación entre la Comunicación Organizacional Descendente y Productividad Laboral

**Ho:** No existe relación entre la comunicación organizacional descendente y la productividad laboral de los docentes en la Institución Educativa Pública, del distrito Jesús Nazareno, Ayacucho, 2023.

**Ha:** Existe relación entre la comunicación organizacional descendente y la productividad laboral de los docentes en la Institución Educativa Pública, del distrito Jesús Nazareno, Ayacucho, 2023.

**Tabla 13**

*Prueba de correlación entre la dimensión 2 de V1 y V2*

			D2	V2
Rho de Spearman	Comunicación organizacional descendente	Coeficiente de correlación	1,000	,725**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	65	65
	Productividad laboral	Coeficiente de correlación	,725**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	65	65

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

De acuerdo a la tabla 13, el coeficiente de correlación es 0.725, por ello se acepta la hipótesis del investigador y se rechaza la hipótesis nula. Del mismo modo, se ha encontrado un valor  $p = 0.000 < 0.050$ . Del cual se infiere que existe una correlación positiva media (Hernández et al. 2010).

## Correlación entre la Comunicación Organizacional Horizontal y Productividad Laboral

**Ho:** No existe relación entre la comunicación organizacional horizontal y la productividad laboral de los docentes en la Institución Educativa Pública, del distrito Jesús Nazareno, Ayacucho, 2023.

**Ha:** Existe relación entre la comunicación organizacional horizontal y la productividad laboral de los docentes en la Institución Educativa Pública, del distrito Jesús Nazareno, Ayacucho, 2023.

**Tabla 14**

*Prueba de correlación entre la dimensión 3 de V1 y V2*

			D3	V2
Rho de Spearman	Comunicación organizacional horizontal	Coeficiente de correlación	1,000	,591**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	Productividad laboral	N	65	65
		Coeficiente de correlación	,591**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	65	65

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

De acuerdo a la tabla 14, el coeficiente de correlación es 0.591, el cual evidencia que se acepta la hipótesis del investigador y se rechaza la hipótesis nula. Del mismo modo, se ha encontrado un valor  $p = 0.000 < 0.050$ . Ello significa que existe una correlación positiva media (Hernández et al. 2010).

## V. DISCUSIÓN

Con base en los resultados obtenidos a través de la investigación, se ha logrado identificar la relación entre la comunicación organizacional y productividad laboral de los docentes de una institución pública, del distrito de Jesús Nazareno, Ayacucho 2023. Y por ello, a continuación, se muestra las evidencias de resultados que son coherentes con los objetivos planteados.

Con respecto al objetivo general, se obtuvo como resultado que los profesores estiman la comunicación organizacional como media en un 65% pero se tiene un grupo que lo estima como malo en un 6%, contexto que debe ser analizado por los directivos juntamente con todos los docentes. Por otro lado, se evidencia que los mismos docentes manifiestan que la productividad laboral es media con un 72%. Asimismo, si analizamos la correlación entre las variables, evidenciaremos que se acepta la hipótesis general de la investigadora pues,  $p=0,000 < 0,050$ , y el coeficiente de correlación de 0,903, afirmando la existencia de relación en grado positivo y muy fuerte de la primera variable y la segunda variable.

El estudio es similar a los obtenidos por López (2021) quién en su investigación obtuvo un 88,2% en el nivel bueno para la variable comunicación organizacional y el 100 % en el nivel bueno para la variable productividad laboral. En cuanto a los resultados inferenciales se demuestra que  $p=0,000 < 0,05$ , y su correlación es de 0,676, el cual significa que existe una relación directa entre las variables.

Así también el estudio de Hilares y Rayme (2021) en su investigación señala en el resultado que el 60% de los participantes manifiestan tener un nivel excelente en cuanto a la primera variable denominada comunicación organizacional y por otro lado un 70% de los mismos encuestados presentan un nivel bueno en la segunda variable denominada productividad laboral. Dentro de la relación de las variables de estudio se evidencia que  $p=0,000 < 0,05$ , y su correlación es de 0,668, lo cual confirma una buena correlación.

Igualmente, avalados por el trabajo de investigación de Piedra (2020) quién sostiene una correlación de 0,809, entre comunicación organizacional y motivación laboral, lo cual confirma que existe una relación significativa. Este estudio se presta para realizar la comparación del presente estudio, aunque no presenten las dos variables originales. Sin embargo, se aclara que la motivación es un indicador que se puede relacionar con una dimensión de productividad laboral que recae en la eficacia y el cual nos refiere que es la capacidad, energía y dirección que tiene el docente para lograr los objetivos propuestos.

Del mismo modo, Álvarez (2021) quien en su estudio determina que el 32,26% del total de la muestra presenta un nivel alto con relación a la primera variable, un 32,26% ostenta un nivel alto en cuanto a la segunda variable, y un nivel inferencial que demuestra un grado de correlación de 0,252, lo cual confirma que existe una relación escasa positiva. Este estudio se tomó en consideración para realizar la comparación aun cuando indica una correlación baja, pues se evidencia que sigue habiendo relación entre sus variables.

De igual forma, con base en la evidencia teórica disponible se señala que los resultados obtenidos son avalados por Saladrigas (2005) quien realiza una recopilación valiosa sobre los enfoques de la comunicación organizacional, específicamente sobre el enfoque sistémico, que lo define como aquella organización en donde importa los elementos que lo conforman como la relación que estos propician entre sí para lograr los objetivos trazados. Con ello se entiende que importa las personas que lo conforman, en su individualidad y particularidad, pero también es de suma importancia las relaciones que ellos deben de presentar para obtener logros esperados. Entonces se puede comprender que si los sujetos que conforman una organización son validados y sus relaciones son eficaces y optimas se obtendrá logros porque su productividad laboral será eficaz.

Así también, De Castro (2014) resalta y explica que toda institución educativa debería de garantizar la comunicación organizacional como parte de su cultura o norma y ello tendría que ser fluida y mutua entre todos los miembros que lo conforman para obtener buenos resultados. Ante ello, se entiende que es evidente e importante la existencia de una comunicación organizacional en las

instituciones y según el investigar debería de ser incorporada a las normas vigentes del sector educativo como parte de un objetivo que garantiza los logros trazados.

Con la misma importancia la investigación de Puertas et al. (2020) es comparada con la investigación pues asevera que la comunicación organizacional transmite identidad y propicia vínculos entre las personas que conforman dicha organización propiciando comportamientos esperados.

Por otro lado, para contrastar los resultados obtenidos con respecto a la variable productividad laboral se mencionó a la teoría de la expectativa de Vroom, estudiada por Robbins (1996) quién enfoca su teoría en recompensas y retribuciones y ello está relacionada a las expectativas que surgen en el trabajador. Entendiendo que la productividad laboral depende de las propias interpretaciones de satisfacción y recompensa, los directivos o líderes de una organización deben garantizar que las retribuciones sean importantes. Entonces se puede entender que para que exista una mayor productividad laboral las recompensas tienen que ser significativas, comprendiendo desde el buen trato, beneficios y materiales de trabajo.

Sin embargo, existieron algunas limitaciones del estudio, pues al ser un trabajo relativamente nuevo en el sector educativo se identificaron escasas investigaciones con las dimensiones propuestas en centros educativos, cuya población este conformada por docentes.

Con relación al objetivo específico 1, se admite la hipótesis específica 1 del investigador, pues,  $p=0.00 < 0.05$ , teniendo como coeficiente de correlación de 0.809, aseverando la existencia de una relación positiva considerable entre la comunicación en su dimensión ascendente y productividad laboral. Estos resultados son similares a los hallados por Hilares y Rayme (2021) pues se observa que los niveles de la dimensión de una variable y la variable incrementan o disminuyen con proporcionalidad. Si la comunicación en su dimensión ascendente es pésima la segunda variable es mala, esto representado por el 1,7%, mientras que si es óptimo la variable presenta un nivel regular, ello representado en 25 % y por ultimo si es excelente la otra es buena, ello representado en 48,3%. En cuanto

a resultados inferenciales se demuestra que  $p=0,000<0,05$ , y su correlación es de 0.661, lo cual nos da a entender que existe una correlación buena.

Asimismo, Piedra (2020) en su resultado demuestra que la comunicación ascendente y motivación laboral presentan una correlación de 0,849, por ello se confirma que existe una relación fuerte y directa. Por lo tanto, quiere decir que cuando los directivos están dispuestos a escuchar a los docentes y se establece diálogos oportunos, éstos últimos presentan una mayor productividad laboral.

Con respecto a estos resultados, analiza Castro (2014) que cuando se recoge información desde la base y es transmitida hasta dirección se logra integrar y comunicar todas las necesidades que se requiere dentro de una organización. A partir de ello, se puede concluir que los profesores que tienen el acceso y la oportunidad de comunicar sus necesidades y requerimientos al director con toda libertad presentan mayor conformidad con su trabajo y por ende mayor compromiso, lo que se traduce a consecuencia de todo lo mencionado como mayor productividad laboral.

En cuanto al objetivo específico 2, se acepta la hipótesis específica 2 de la investigadora, pues,  $p= 0.00 < 0.05$  y con ello se evidencia el coeficiente de correlación de 0.725, afirmando que consta una relación positiva media entre la comunicación en su dimensión descendente y productividad laboral. Estos resultados son avalados por Hilares y Rayme (2021) pues en la investigación se observa que entre la dimensión y la variable indicada cuando una es pésima la otra es mala, ello representado en un 1,7%, mientras que si la primera es óptima la segunda es regular, ello representado en un 18,3% y por último si la es excelente se obtendrá que la variable es buena representado en 60%. En cuanto a los resultados inferenciales se demuestra que  $p= 0,000<0,05$  y su correlación es de 0,542, el cual nos da a comprender que existe una correlación moderada.

Asimismo, Piedra (2020) en su resultado demuestra que la comunicación descendente y motivación laboral presentan una correlación de 0,854, ello confirma que existe una relación fuerte y directa. Por lo tanto, quiere decir que cuando hay comunicación óptima de los directivos hacia los profesores, estos podrían presentar una mayor productividad laboral.

Con respecto a estos resultados, compara Castro (2014) que cuando el mensaje sobre las funciones, tareas y cultura organizacional proviene de las altas jerarquías, es decir desde el área directiva, permite a los miembros, en este caso a los docentes a conocer el sistema de trabajo y desenvolverse acorde a lo esperado. A partir de ello, se puede concluir que los docentes que reciben información clara, concisa, oportuna y asertiva de los directivos propiciarán una mayor disposición para el trabajo y ello se evidenciará en su desempeño como profesional y en términos de investigación, en su productividad laboral.

En cuanto al objetivo específico 3, se acepta la hipótesis 3 de la investigadora, pues,  $p = 0.00 < 0.05$ , y por lo tanto el coeficiente de correlación es 0.591, manifestando que concurre una relación positiva media entre la comunicación en su dimensión horizontal y productividad laboral. Estos resultados son confirmados por Hilares y Rayme (2021) pues en la investigación se observa que cuando la dimensión es pésima la variable es mala, representado en un 1,7%, mientras que si es óptima la segunda es regular, ello representado en un 25,0% y por ultimo si excelente la variable es buena, representado en 45%. En cuanto a los resultados inferenciales se demuestra que  $p = 0,000 < 0,05$  y su correlación es de 0,512, el cual nos da a comprender que existe una correlación moderada.

Asimismo, Piedra (2020) en su resultado demuestra también que la comunicación horizontal y motivación laboral presentan una correlación de 0,840, ello confirma que existe una relación fuerte y directa. Entonces, quiere decir que cuando hay comunicación óptima entre los docentes, intercambian información relevante, es probable que presenten una mayor productividad laboral.

Con respecto a estos resultados, compara Castro (2014) que cuando el mensaje se propone con claridad y respeto entre el personal de igual jerarquía para coordinar trabajos o cumplir metas, se garantiza un mejor desenvolvimiento. A partir de ello, se puede concluir que los profesores que presentan una comunicación recíproca, horizontal, frontal y solidaria entre ellos tienen la oportunidad de trabajar en equipo, de manera colegiada, colaborativa y ello propiciará una mayor disposición para el trabajo y eminentemente los resultados serán percibidos en su productividad laboral

Finalmente, la comunicación organizacional y la productividad laboral en toda organización deben de mantenerse unidos y relacionados para que se cumplan los objetivos o metas trazadas, pues si en un colegio los mensajes son transmitidos y recibidos adecuadamente entre todos los miembros que lo conforman sin importar las jerarquías existirá mejor clima, mayor disposición de trabajo y ello se reflejará en su productividad. Asimismo, este estudio contribuye con la elaboración de acciones que faciliten actividades que favorezcan una óptima comunicación organizacional y a consecuencia mejor productividad.

## VI. CONCLUSIONES

### **Primera:**

Según los resultados del presente trabajo “Comunicación Organizacional y Productividad Laboral de los docentes, Ayacucho 2023”, y de acuerdo al objetivo general, se evidencia que existe relación positiva y muy fuerte entre las variables (0,903), lo que significa que, a mayor comunicación organizacional mayor productividad laboral. Por tal motivo se descarta la hipótesis nula.

### **Segunda:**

De acuerdo con el objetivo específico 1, se afirma que concurre una relación positiva considerable (0,809) entre la dimensión ascendente y productividad laboral de los profesores. Ello se interpreta que, a mayor comunicación ascendente, mayor productividad laboral. Por tal motivo se descarta la hipótesis nula.

### **Tercera:**

De acuerdo con el objetivo específico 2, se confirma que coexiste relación positiva media (0,725) entre la dimensión descendente y productividad laboral de los profesores. Ello se interpreta que, a mayor comunicación descendente, mayor productividad laboral. Por tal motivo se descarta la hipótesis nula.

### **Cuarta:**

De acuerdo con el objetivo específico 3, se avala que consta una relación positiva media (0,591) entre la dimensión horizontal y productividad laboral de los profesores. Ello se interpreta que, a mayor comunicación horizontal, mayor productividad laboral. Por tal motivo se descarta la hipótesis nula.

## VII. RECOMENDACIONES

Amparados en los resultados sobre la relación entre la Comunicación Organizacional y Productividad laboral de docentes en la institución educativa pública, Ayacucho 2023, y obteniendo una relación positiva y muy fuerte, es necesario contribuir para que se tomen medidas efectivas y contrarrestar el problema. Es por ello que se recomienda:

### **Primera:**

Al constatar que existe relación positiva y muy fuerte entre las variables, se sugiere promover capacitaciones permanentes como parte de una política educativa que debería de gestionarse desde la UGEL regional, a fin de minimizar brechas que incrementan los problemas sobre comunicación y productividad laboral.

### **Segunda:**

Evidenciando la relación positiva considerable entre la comunicación ascendente y la productividad laboral, se recomienda gestionar talleres para los directivos sobre habilidades que le permitan mayor apertura hacia sus docentes, fortalecer la capacidad de escucha, aceptación de sugerencias, discusión de problemas, entre otros.

### **Tercera:**

Al demostrar que existe una relación positiva media entre la comunicación descendente y productividad laboral, se recomienda desarrollar un programa de inducción para los directivos sobre liderazgo, comunicación asertiva y oportunidad, coordinación efectiva con información clara, organizada y precisa, gestión de tiempos, actividades que involucren a sus trabajadores y apertura para mostrar confianza y cercanía para con sus docentes.

### **Cuarta:**

También, al identificar que existe una relación positiva media entre la comunicación horizontal y productividad laboral, se recomienda que los docentes sean capacitados en habilidades como la apertura comunicativa y respetuosa, trabajo en equipo, trabajo colaborativo y reserva comunicativa.

**Quinta:**

Finalmente, a los investigadores siguientes, incentivarlos y motivarlos para que continúen con los estudios sobre las variables y así pueden brindar mayores recomendaciones con el único fin de mejorar el sistema educativo, cuya mejora se evidencia en la productividad laboral de cada miembro que lo conforma.

## REFERENCIAS

- Andrade, H. (2005). *Comunicación organizacional interna: Proceso, disciplina y técnica*. Netbiblo Ediciones.
- Anicama, A.L. (2021). *Comunicación Organizacional y la Motivación Laboral en los trabajadores*, Ica, 2021 [Tesis de pregrado, Universidad Autónoma de Ica]. <http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/bitstream/autonomadeica/1922/1/ANGHELA%20LEONOR%20ANICAMA%20FLORES.docx.pdf>
- Álvarez, S.Y. (2021). *Comunicación Interna y Productividad del Personal administrativo del Instituto Nacional de Oftalmología*, Lima, 2021 [Tesis de posgrado, Universidad Inca Garcilaso de la Vega]. [http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/6047/TESIS\\_ALVAREZ%20VALVERDE.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/6047/TESIS_ALVAREZ%20VALVERDE.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Arias, F. (2012). *El proyecto de investigación*. (6ta ed.). Editorial Episteme. C.A. <https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf-1.pdf>
- Baena, G. (2017). *Metodología de la Investigación*. (3ra ed.). Editorial Patria. [http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales\\_de\\_consulta/Drogas\\_de\\_Abuso/Articulos/metodologia%20de%20la%20investigacion.pdf](http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/metodologia%20de%20la%20investigacion.pdf)
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación. Administración, economía, humanidades y ciencias sociales*. (3ra ed.). Editorial Pearson. <https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf.pdf>
- Carrasco, E.L. (2022). *Comunicación Organizacional Interna y el desempeño docente de la IE José Olaya*, Chimbote, 2020 [Tesis de posgrado, Universidad Nacional del Santa]. <https://repositorio.uns.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14278/3909/52423.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Castro, A. de. (2014). *Comunicación organizacional: técnicas y estrategias*. Universidad del Norte.
- Curvello, J. J. A. (2002) *Estudos de comunicação organizacional. Entre a análise e a prescrição* [conferencia], XXV Congresso Brasileiro de Ciências da

- Comu- Nicação-Intercom-NP Relações Públicas e Comunicação Organizacional [CD-ROM], Salvador/BA
- De Castro, A. (2014). Comunicación organizacional. Técnicas y estrategias. Barranquilla: *Ecoe Ediciones, Editorial Universidad del Norte*.
- Domínguez, K. (2019). Los tipos de comunicación organizacional interna en establecimientos educacionales municipalizados en Chile. *Cuadernos de Investigación Educativa*, 10(1). doi.org/10.18861/cied.2019.10.1.2881
- Fernandez C., C. y Galguera G., L. (2008) La comunicación humana en el mundo contemporáneo. Editorial Mc Graw Hill. (3ra ed.).
- García, M. y Josefa (2013). La auditoría de comunicación interna: Una aproximación conceptual y metodológica. Universidad de la Laguna, España.
- Gómez, I.E. (2016). Comunicación interna y su influencia en la satisfacción laboral de los trabajadores en la planta de producción de la empresa Confecciones Robalino y Robalino, Quito [Tesis de pre-grado, Universidad Central del Ecuador]. Repositorio institucional. <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/7655/1/T-UCE-0007-236i.pdf>
- Gordillo, J., Sánchez, Y., Terrones, A. y Cruz, M. (2020). La productividad académica en las instituciones de educación superior en México: de la teoría a la práctica. *Propósitos y Representaciones*, 8(3). <https://doi.org/10.20511/pyr2020.v8n3.441>
- Gutiérrez, H (2010) Calidad Total y Productividad. (3ra ed.). Mc Graw - Hill.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014). Metodología de la Investigación. (6ta ed.). Editorial Mc Graw Hill. <https://www.esup.edu.pe/wpcontent/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20BaptistaMetodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>
- Hernández, R. y Mendoza, C (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Editorial Mc Graw Hill.

- Hilares, E. y Rayme, D. (2021). Comunicación organizacional y productividad laboral de los trabajadores de la dirección regional de energía y minas Cusco [Tesis de pre-grado, Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco]. Repositorio institucional [https://repositorio.unsaac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12918/6028/253T20210259\\_TC.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.unsaac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12918/6028/253T20210259_TC.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Koontz, H., Weihrich, H. y Cannice, M. (2012). Administration. Una perspectiva global y empresarial. *McGraw Hill. Interamericana editoriales S.A.*
- Kunsch, M. M. K. (1997), *Relações públicas e modernidade. Novos paradigmas na comunicação organizacional*, São Paulo, Summus.
- López, A.C. (2021). Comunicación organizacional y productividad laboral de los docentes de la IE N° 151 Micaela Bastidas, San Juan de Lurigancho [Tesis de post grado, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio institucional [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/66373/Lopez\\_CAC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/66373/Lopez_CAC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Moreira, L.M. (2018). El clima organizacional y su influencia en la productividad laboral en las Instituciones de Educación Superior (IES) públicas de la provincia de Manabí-Ecuador [tesis de doctorado, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. Repositorio institucional <https://hdl.handle.net/20.500.12672/7763>
- Muñiz, J.J. (2022). Comunicación Organizacional y Productividad Laboral de los empleados de la empresa DULCENAC [Tesis de pre-grado, Universidad Estatal del Sur de Manabí "UNESUM"].
- Ñaupas, H. Valdivia, M., Palacios, J. y Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis*. (5ta ed.). Ediciones de la U. [http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales\\_de\\_consulta/Drogas\\_de\\_Abuso/Articulos/MetodologiaInvestigacionNaupas.pdf](http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/MetodologiaInvestigacionNaupas.pdf)
- Papic, G.K. (2016) La comunicación organizacional en entidades educativas [Tesis de doctorado, Universidad de Malaga]. [https://riuma.uma.es/xmlui/bitstream/handle/10630/12060/TD\\_PAPIC\\_DO\\_MINGUEZ\\_Gabriela\\_Katia.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://riuma.uma.es/xmlui/bitstream/handle/10630/12060/TD_PAPIC_DO_MINGUEZ_Gabriela_Katia.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- Piedra, M. (2020). Comunicación organizacional y la motivación laboral en el docente de la facultad de ciencias de la comunicación de una universidad privada peruana [tesis de Post grado]. In Universidad Ricardo Palma. [https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14138/3541/M-COMP-T030\\_41117346\\_M%20%20%20PIEDRA%20AMAYA%20MARITZA%20GRACIELA.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14138/3541/M-COMP-T030_41117346_M%20%20%20PIEDRA%20AMAYA%20MARITZA%20GRACIELA.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Puertas, R., Yaguache, J. y Altamirano, V. (2020). Nuevas tendencias en la comunicación organizacional. *Fonseca, Journal of Communication*, 20, 7–11. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7447759>
- OIT. (2020). El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella. Organización Internacional del Trabajo: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms\\_758007.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_758007.pdf)
- Ojeda, J., Quintero, J. y Machado, I. (2007). La ética en la investigación. *TELOS. Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales*, 9 (2). <https://www.redalyc.org/pdf/993/99318750010.pdf>
- Quesnay, F. (1846). *Dialogues sur le commerce et les travaux des artisans*, en *Physicrates*.
- Robbins, Stephen y De Cenzo, David, (1996). *Fundamentos de Administración*. Edit. Prentice Hall.
- Robles, I.A. (2018). Comunicación organizacional y actitud hacia el trabajo de los colaboradores del Hospital de Alta Complejidad Virgen de la Puerta, Trujillo 2018 [tesis de pre grado, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/33644/amayo\\_ri.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/33644/amayo_ri.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Remicio, P.N. (2020). Comunicación Organizacional y Desempeño Laboral de Colaboradores de la empresa Café Café del Perú, 2020 [tesis de Pre grado, Universidad Autónoma del Perú]. Repositorio institucional

<https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/1367/Remicio%20Diaz%2c%20Pamela%20Nathaly.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Saladrigas, H. (2005). Comunicación organizacional: Matrices teóricas y enfoques comunicativos. *Revista Latina de Comunicación Social*, 8 (60).  
<https://www.redalyc.org/pdf/819/81986008.pdf>
- Sanabria P. (2020) *Habilidades Directivas: El Arte de la Escucha en las Empresas*, EALDE business school.
- Schroeder, R. (2002). *Administración de operaciones*. (2da. ed.) McGraw Hill Interamericana.
- Scroferneker, C. M. A. (2000), "Perspectivas teóricas da comunicação organizacional" [conferencia], XXIII Congresso Brasileiro de Ciências da Comunicação-Intercom [CDROM], Manaus-AM
- Solano, D. (2016). La comunicación desde el Estado. <https://elperuano.pe/noticia-la-comunicacion-desde-estado-38613.aspx>
- UNESCO (2018) El desarrollo de la educación Informe Nacional 2004. *Sistema de información de tendencias educativas en América Latina*.
- Universidad César Vallejo. (2021). Código de ética de la Universidad César Vallejo [PDF]. Repositorio Institucional de la Universidad César Vallejo. [https://uvcv.edu.pe/pluginfile.php/2973823/mod\\_resource/content/0/4.%20ANEXO%2001-RCUN%C2%BA0340-2021\\_C%C3%93DIGO%20DE%20C3%89TICA-UCV%20%283%29.pdf](https://uvcv.edu.pe/pluginfile.php/2973823/mod_resource/content/0/4.%20ANEXO%2001-RCUN%C2%BA0340-2021_C%C3%93DIGO%20DE%20C3%89TICA-UCV%20%283%29.pdf)
- Vidal, V.Y. (2017). *Comunicación Interna y Productividad Laboral en la unidad de investigación tutelar Lima Norte Callao del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables*, 2016 [tesis de Post grado, Universidad César Vallejo].

## ANEXOS

### 1. Tabla de operacionalización de variables o tabla de categorización.

DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN	NIVELES O RANGOS
De Piedra (2020) permite la conexión y coordinación entre los miembros de una organización.	La comunicación organizacional favorece si se promueve de forma correcta, es la manera de relacionarse entre todos los miembros que conforman una organización. Esta variable se analizará utilizando el cuestionario de Comunicación Organizacional, conformado por 3 dimensiones y 15 ítems. - comunicación ascendente - comunicación descendente - comunicación horizontal	Comunicación ascendente	Atención de sus directores	1	Ordinal - Nunca (1) - Pocas veces (2) - Ocasionalmente(3) - Siempre (4)	Alto (47-60)  Medio (31-46)  Bajo (15-30)
			Sugerencias de directores	2		
			Discusión de problemas	3		
			Retroalimentación	4		
			Confianza con sus directores	5		
		Comunicación descendente	Confianza y autonomía	6		
			Nivel de información	7		
			Comunicación efectiva	8		
			Comunicación clara de los directivos	9		
			Información oportuna de los directivos	10		
		Comunicación horizontal	Comunicación respetuosa entre docentes.	11		
			Disposición en el trabajo en equipo.	12		
			Acuerdos entre docentes	13		
			Apertura comunicativa	14		
			Reserva comunicativa	15		
Vidal (2017) referida a la capacidad de dar cumplimiento a las actividades y efectuar un impacto en el servicio.	La productividad laboral es resultado de su trabajo. Será analizado a través de las dimensiones: - Eficacia - Eficiencia - Adaptabilidad	Eficiencia	Cumplimiento de metas	1,2,3	Ordinal - Nunca (1) - Casi nunca (2) - A veces (3) - Casi siempre(4) - Siempre (5)	Alto (112-135)  Medio (71-111)  Bajo (27 – 70)
			Recursos	4,5,6		
			Resultados	7,8,9		
		Eficacia	Cumplimiento de planes	10, 11,12		
			Logro de objetivos	13,14,15		
			Aciertos en consecuencia de tareas	16,17,18		
		Efectividad	Tiempo	19,20,21		
			Toma de decisiones	22,23,24		
			Solución del problema	25,26,27		

## 2. Instrumentos de recolección de datos.

### CUESTIONARIO SOBRE LA COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL

**Indicaciones:** Estimados docentes el presente cuestionario requiere de su sinceridad al momento de brindar su respuesta. Usted debe de leer las preguntas y marcar con una X en la respuesta que usted considere según su experiencia.

**Marca con un X, sólo una de las opciones**

Nunca	Pocas veces	Ocasionalmente	Siempre
-------	-------------	----------------	---------

N°	Ítems	Nunca	Pocas veces	Ocasional mente	Siempre
1	¿Cuándo se comunica con sus directivos, él le presta atención?				
2	¿Los directivos toman en cuenta las opiniones o sugerencias que le hace?				
3	¿Dialoga abiertamente con sus directivos para discutir problemas del trabajo?				
4	¿Puede usted hablar con sus directivos y preguntar aquello que tiene dudas sobre la retroalimentación que recibieron?				
5	¿Tiene confianza con sus directivos para comentarle sobre sus problemas personales?				
6	¿Sus directivos le permite libertad y autonomía para discutir problemas sobre su trabajo?				
7	¿Recibe información suficiente para realizar competentemente su trabajo?				
8	¿Los directivos se expresan de una manera efectiva y clara de comprender?				
9	¿Las indicaciones que emiten sus directivos son comprensibles?				
10	¿Los directivos le proporcionan oportunamente la información para realizar su trabajo?				
11	¿Utiliza un lenguaje amical y respetuoso cuando se relaciona con sus compañeros de trabajo?				
12	¿Existe disposición de los docentes para brindar soluciones a tareas o problemas que se presentan en trabajo de equipo?				
13	¿Coordinan para dar soluciones a tareas y problemas?				
14	¿Cree que la comunicación entre los docentes del mismo nivel o área se realiza de manera abierta y flexible?				
15	¿Cree que se oculta cierta información entre los docentes del mismo nivel o área?				

## CUESTIONARIO SOBRE LA PRODUCTIVIDAD LABORAL

**Indicaciones:** Estimados docentes el presente cuestionario requiere de su sinceridad al momento de brindar su respuesta. Usted debe de leer las preguntas y marcar con una X en la respuesta que usted considere según su experiencia. **Marca con un X, sólo una de las opciones**

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

N°	Ítems	N	CN	AV	CS	S
01	Cumple con las metas dentro del plazo programado.					
02	Sus directivos lo motivan para cumplir sus metas					
03	La evaluación del cumplimiento de metas se realiza permanentemente.					
04	Usted cuenta con los recursos necesarios para cumplir su labor docente.					
05	La dirección se interesa por brindar los recursos básicos					
06	Cuando solicita un requerimiento, sus directivos lo realizan dentro del tiempo prudente.					
07	Los resultados logrados por su desempeño son los deseados.					
08	Los docentes participan en que los resultados de la producción sean positivos					
09	Los directivos toman represarías hacia su persona ante un resultado desfavorable					
10	El cumplimiento de las metas establecidas se realiza siempre en su totalidad.					
11	Pide apoyo de sus compañeros cuando no puede cumplir con el plan indicado.					
12	Realiza intercambio de experiencias con sus colegas sobre el cumplimiento de los planes.					
13	El resultado de sus objetivos satisface su crecimiento laboral					
14	El estrés es un factor que influye en el logro de objetivos					
15	Pospone su vida familiar para lograr sus objetivos					
16	Las actividades a realizar durante el día son programadas con anticipación					
17	Valora con su equipo de trabajo las tareas más importantes a realizar					
18	Las actividades que realizo aumenta mi vocación de servicio					
19	La jornada laboral es suficiente para cumplir sus funciones					
20	Cuando labora más tiempo que el establecido, su trabajo es reconocido					
21	Las actividades a realizar tienen un tiempo determinado para ser ejecutadas					
22	Está de acuerdo con las decisiones de rotación de los docentes en los diferentes niveles.					
23	Participa en las reuniones para la toma de decisiones de rotación que se ejecutarán en la dirección.					

24	Se conduce de manera empática cuando la decisión tomada por dirección no es de su agrado.					
25	La dirección brinda soluciones a los problemas de los docentes.					
26	Las soluciones a los problemas son resueltas solo por la dirección.					
27	Cuando los docentes brindan opciones de solución ante un problema, la dirección lo recibe con apertura.					

### 3. Modelo de consentimiento y/o asentimiento informado, formato UCV.

#### Consentimiento Informado

Yo, Alejandra Gutiérrez Yupanqui, estudiante de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, estoy realizando la investigación de titulada “Comunicación Organizacional y Productividad Laboral de los docentes en la institución educativa pública, del distrito Jesús Nazareno, Ayacucho 2023”. Por consiguiente, se le invita a participar voluntariamente en dicho estudio. Su participación será de invaluable ayuda para lograr el objetivo de la investigación.

#### Propósito del estudio

El objetivo del presente estudio es determinar la relación entre la comunicación organizacional y la productividad laborales de los docentes en la institución educativa pública, del distrito Jesús Nazareno, Ayacucho, 2023. Esta investigación es desarrollada en la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo del Campus Cono Norte Lima aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución educativa “Señor de los Milagros”

#### Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Esta encuesta tendrá un tiempo aproximado de 15 minutos y se realizará en el ambiente de la institución educativa “Señor de los Milagros” las respuestas anotadas serán codificadas y por lo tanto, serán anónimas.

#### Participación voluntaria (principio de autonomía)

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir, si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación, si no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

#### Riesgo (principio de no maleficencia)

Indicar al participante, la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

#### Beneficios (principio de beneficencia)

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico, ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona; sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

#### Confidencialidad (principio de justicia)

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

#### Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con la Investigadora Alejandra Gutiérrez Yupánqui email: alejandragy17@gmail.com

y docente Asesor Mtro. Gamonal Torres, Carlos Ernesto email: cgamonalto@ucvvirtual.edu.pe

#### Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos: .....

Nro. DNI: .....

Lugar, 01 junio del 2023

**Nota:** Obligatorio a partir de los 18 años

Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google.

#### 4. Matriz evaluación por juicio de expertos

##### 1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	Dr. Guido Alfonso Pérez Sáez
Grado profesional:	Maestría ( ) Doctor (x)
Área de formación académica:	Clinjca ( ) Social ( ) Educativa ( ) Organizacional ( ) Ciencias de la Educación.
Áreas de experiencia profesional:	Didáctica, Metodología y Ciencias Sociales
Institución donde labora:	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ( ) Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.

##### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

##### 3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario Comunicación Organizacional
Autor (a):	Alejandra Gutiérrez Yupanqui
Objetivo:	Determinar el nivel de la comunicación organizacional
Administración:	Individual y grupal
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	Docentes de una institución educativa
Dimensiones:	3 dimensiones: Comunicación ascendente, comunicación descendente, comunicación horizontal.
Confiabilidad:	0,903
Escala:	Escala Likert
Niveles o rango:	Alto-medio-bajo
Cantidad de ítems:	15 ítems
Tiempo de aplicación:	15 minutos

  
FACULTAD DE EDUCACIÓN  
Facultad de Ciencias de la Educación  
Dr. Guido A. Pérez Sáez

### 1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	Dr. Guido Alfonso Pérez Sáez
Grado profesional:	Maestría ( ) Doctor (x)
Área de formación académica:	Clínica ( ) Social ( ) Educativa (x) Organizacional ( ) Ciencias de la Educación.
Áreas de experiencia profesional:	Didáctica, Metodología y Ciencias Sociales.
Institución donde labora:	Universidad Nacional de San Cristóbal de Huancayo.
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ( ) Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de Productividad Laboral
Autor (a):	Alejandra Gutiérrez Yupanqui
Objetivo:	Determinar el nivel de productividad laboral
Administración:	Individual y grupal
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	Docentes
Dimensiones:	3 dimensiones: Eficiencia, eficacia, efectividad
Confiabilidad:	0.847
Escala:	Escala Likert
Niveles o rango:	Alto-medio-bajo
Cantidad de ítems:	27 ítems
Tiempo de aplicación:	20 minutos

  
UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUANCAYO  
Facultad de Ciencias de la Educación  
*Dr. Guido A. Pérez Sáez*  
Dr. Guido A. Pérez Sáez

### 1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	Wilmer Rivera Fuentes
Grado profesional:	Maestría <input checked="" type="checkbox"/> Doctor <input type="checkbox"/>
Área de formación académica:	Clinica <input type="checkbox"/> Social <input type="checkbox"/> Educativa <input type="checkbox"/> Organizacional <input type="checkbox"/>
Áreas de experiencia profesional:	Docencia - universitaria & Gest. Educ.
Institución donde labora:	UMSEH.
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años <input type="checkbox"/> Más de 5 años <input checked="" type="checkbox"/>
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario Comunicación Organizacional
Autor (a):	Alejandra Gutiérrez Yupanqui
Objetivo:	Determinar el nivel de la comunicación organizacional
Administración:	Individual y grupal
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	Docentes de una institución educativa
Dimensiones:	3 dimensiones: Comunicación ascendente, comunicación descendente, comunicación horizontal.
Confiabilidad:	0,903
Escala:	Escala Likert
Niveles o rango:	Alto-medio-bajo
Cantidad de ítems:	15 ítems
Tiempo de aplicación:	15 minutos

Mg. Wilmer Rivera Fuentes  
DNI: 28293740

### 1. Datos generales del Juez

<b>Nombre del juez:</b>	Wilmer Rivera Fuentes
<b>Grado profesional:</b>	Maestría (x) Doctor ( )
<b>Área de formación académica:</b>	Clinica ( ) Social ( ) Educativa ( ) Organizacional ( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Docencia, Universitaria y Gest. Educativa
<b>Institución donde labora:</b>	Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( ) Más de 5 años (x)
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)</b>	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos de la escala

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Cuestionario de Productividad Laboral
<b>Autor (a):</b>	Alejandra Gutiérrez Yupanqui
<b>Objetivo:</b>	Determinar el nivel de productividad laboral
<b>Administración:</b>	Individual y grupal
<b>Año:</b>	2023
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Docentes
<b>Dimensiones:</b>	3 dimensiones: Eficiencia, eficacia, efectividad
<b>Confiabilidad:</b>	0,847
<b>Escala:</b>	Escala Likert
<b>Niveles o rango:</b>	Alto-medio-bajo
<b>Cantidad de ítems:</b>	27 ítems
<b>Tiempo de aplicación:</b>	20 minutos

  
Mg. Wilmer Rivera Fuentes  
DNI. 28293740

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
RIVERA FUENTES, WILMER DNI 28293740	<b>MAESTRO EN DOCENCIA UNIVERSITARIA Y GESTIÓN EDUCATIVA</b>  Fecha de diploma: 30/09/21 Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matrícula: 09/02/2009 Fecha egreso: 22/12/2010	UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS S.A. <i>PERU</i>

### 1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	Paúl Gómez Cárdenas
Grado profesional:	Maestría ( <input type="checkbox"/> ) Doctor ( <input checked="" type="checkbox"/> )
Área de formación académica:	Clinica ( <input type="checkbox"/> ) Social ( <input type="checkbox"/> ) Educativa ( <input checked="" type="checkbox"/> ) Organizacional ( <input type="checkbox"/> )
Áreas de experiencia profesional:	Docente de Investigación
Institución donde labora:	Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ( <input type="checkbox"/> ) Más de 5 años ( <input checked="" type="checkbox"/> )
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario Comunicación Organizacional
Autora:	Alejandra Gutiérrez Yupanqui
Objetivo:	Determinar el nivel de la comunicación organizacional
Administración:	Individual y grupal
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	Docentes de una institución educativa
Dimensiones:	3 dimensiones: Comunicación ascendente, comunicación descendente, comunicación horizontal.
Confiabilidad:	0,903
Escala:	Escala Likert
Niveles o rango:	Alto-medio-bajo
Cantidad de ítems:	15 ítems
Tiempo de aplicación:	15 minutos



Paúl Gómez Cárdenas  
Doctor en Gestión Pública

### 1. Datos generales del Juez

<b>Nombre del juez:</b>	Paúl Gómez Cárdenas
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( ) Doctor (x)
<b>Area de formación académica:</b>	Clínica ( ) Social ( ) Educativa (x) Organizacional ( )
<b>Areas de experiencia profesional:</b>	Docente de Investigación
<b>Institución donde labora:</b>	Docente de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( ) Más de 5 años (x)
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)</b>	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos de la escala

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Cuestionario de Productividad Laboral
<b>Autora):</b>	Alejandra Gutiérrez Yupanqui
<b>Objetivo:</b>	Determinar el nivel de productividad laboral
<b>Administración:</b>	Individual y grupal
<b>Año:</b>	2023
<b>Ambito de aplicación:</b>	Docentes
<b>Dimensiones:</b>	3 dimensiones: Eficiencia, eficacia, efectividad
<b>Confiabilidad:</b>	0,847
<b>Escala:</b>	Escala Likert
<b>Niveles o rango:</b>	Alto-medio-bajo
<b>Cantidad de ítems:</b>	27 ítems
<b>Tiempo de aplicación:</b>	20 minutos



Paúl Gómez Cárdenas  
Doctor en Gestión Pública

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
GOMEZ CARDENAS, PAUL DNI 40325435	DOCTOR EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD  Fecha de diploma: 20/07/20 Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matrícula: 04/01/2017 Fecha egreso: 16/01/2020	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. <i>PERU</i>

### 1. Datos generales del Juez

<b>Nombre del juez:</b>	José Manuel Palacios Sánchez
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( <input type="checkbox"/> ) Doctor ( <input checked="" type="checkbox"/> )
<b>Area de formación académica:</b>	Clinica ( <input type="checkbox"/> ) Social ( <input type="checkbox"/> ) Educativa ( <input type="checkbox"/> ) Organizacional ( <input type="checkbox"/> )
<b>Areas de experiencia profesional:</b>	Docente Universitario
<b>Institución donde labora:</b>	Universidad Federico Villareal Universidad César Vallejo
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( <input type="checkbox"/> ) Más de 5 años ( <input checked="" type="checkbox"/> )
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)</b>	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos de la escala

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Cuestionario Comunicación Organizacional
<b>Autora:</b>	Alejandra Gutiérrez Yupanqui
<b>Objetivo:</b>	Determinar el nivel de la comunicación organizacional
<b>Administración:</b>	Individual y grupal
<b>Año:</b>	2023
<b>Ambito de aplicación:</b>	Docentes de una institución educativa
<b>Dimensiones:</b>	3 dimensiones: Comunicación ascendente, comunicación descendente, comunicación horizontal.
<b>Confiabilidad:</b>	0,903
<b>Escala:</b>	Escala Likert
<b>Niveles o rango:</b>	Alto-medio-bajo
<b>Cantidad de ítems:</b>	15 ítems
<b>Tiempo de aplicación:</b>	15 minutos



---

José Manuel Palacios Sánchez  
DNI 80228284

### 1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	José Manuel Palacios Sánchez
Grado profesional:	Maestría ( ) Doc <input type="checkbox"/> (Ctrl) <input type="checkbox"/>
Área de formación académica:	Clinica ( ) Social ( ) Educativ <input type="checkbox"/> Organizacional ( )
Áreas de experiencia profesional:	Docente Universitario
Institución donde labora:	Universidad Federico Villareal Universidad César Vallejo
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ( ) Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de Productividad Laboral
Autora:	Alejandra Gutiérrez Yupanqui
Objetivo:	Determinar el nivel de productividad laboral
Administración:	Individual y grupal
Año:	2023
Ambito de aplicación:	Docentes
Dimensiones:	3 dimensiones: Eficiencia, eficacia, efectividad
Confiabilidad:	0,847
Escala:	Escala Likert
Niveles o rango:	Alto-medio-bajo
Cantidad de ítems:	27 ítems
Tiempo de aplicación:	20 minutos



---

José Manuel Palacios Sánchez  
DNI 80228284

GRUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
PALACIOS SANCHEZ, JOSE MANUEL DNI 80228284	DOCTOR EN EDUCACIÓN  Fecha de diploma: 13/12/21 Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matrícula: 05/03/2018 Fecha egreso: 16/08/2021	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL <i>PERU</i>

### 1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	Tatiana Garay Huamani
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ( )
Área de formación académica:	Clínica ( ) Social ( ) Educativa (X) Organizacional ( )
Áreas de experiencia profesional:	Docente
Institución donde labora:	Escuela Superior "La Pontificia"
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años (X) Más de 5 años ( )
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario Comunicación Organizacional
Autor (a):	Alejandra Gutiérrez Yupanqui
Objetivo:	Determinar el nivel de la comunicación organizacional
Administración:	Individual y grupal
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	Docentes de una institución educativa
Dimensiones:	3 dimensiones: Comunicación ascendente, comunicación descendente, comunicación horizontal.
Confiabilidad:	0,903
Escala:	Escala Likert
Niveles o rango:	Alto-medio-bajo
Cantidad de ítems:	15 ítems
Tiempo de aplicación:	15 minutos

  
Garay Huamani Tatiana  
PSICOLOGA  
C.Ps.P. N° 29488

### 1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	Tatiana Garay Huamani
Grado profesional:	Maestría <input checked="" type="checkbox"/> Doctor <input type="checkbox"/>
Área de formación académica:	Clinica <input type="checkbox"/> Social <input type="checkbox"/> Educativa <input checked="" type="checkbox"/> Organizacional <input type="checkbox"/>
Áreas de experiencia profesional:	Docencia
Institución donde labora:	Escuela Superior La Pontificia
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años <input checked="" type="checkbox"/> Más de 5 años <input type="checkbox"/>
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de Productividad Laboral
Autor (a):	Alejandra Gutiérrez Yupanqui
Objetivo:	Determinar el nivel de productividad laboral
Administración:	Individual y grupal
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	Docentes
Dimensiones:	3 dimensiones: Eficiencia, eficacia, efectividad
Confiabilidad:	0,847
Escala:	Escala Likert
Niveles o rango:	Alto-medio-bajo
Cantidad de ítems:	27 ítems
Tiempo de aplicación:	20 minutos

  
Garay Huamani Tatiana  
PSICOLOGA  
C.Ps.P. N° 39488

## 6. Matriz de Consistencia

**TÍTULO: Comunicación Organizacional y Productividad Laboral de los docentes en la institución educativa pública, del distrito Jesús Nazareno, Ayacucho 2023**

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES				
<p><b>General:</b></p> <p>¿Qué relación existe entre la comunicación organizacional y la productividad laboral de los docentes en la institución educativa pública, del distrito Jesús Nazareno, Ayacucho, 2023?</p> <p><b>Específicas</b></p> <p>1. ¿Qué relación existe entre la comunicación ascendente y la productividad laboral de los docentes en la institución educativa pública, del distrito Jesús Nazareno, Ayacucho, 2023?</p> <p>2. ¿Qué relación existe entre la comunicación descendente y la productividad laboral de los docentes en la institución educativa</p>	<p><b>General:</b></p> <p>Determinar la relación entre la comunicación organizacional y la productividad laborales de los docentes en la institución educativa pública, del distrito Jesús Nazareno, Ayacucho, 2023</p> <p><b>Específicas</b></p> <p>1. Determinar la relación entre la comunicación ascendente y la productividad laboral de los docentes en la institución educativa pública, del distrito Jesús Nazareno, Ayacucho, 2023</p> <p>2. Determinar la relación entre la comunicación descendente y la productividad laboral de los docentes en la institución educativa pública, del distrito Jesús</p>	<p><b>General:</b></p> <p>Existe relación entre la comunicación organizacional y la productividad laboral de los docentes en la institución educativa pública, del distrito Jesús Nazareno, Ayacucho, 2023</p> <p><b>Específicas</b></p> <p>1. Existe relación entre la comunicación ascendente y la productividad laboral de los docentes en la institución educativa pública, del distrito Jesús Nazareno, Ayacucho, 2023.</p> <p>2. Existe relación entre la comunicación descendente y la productividad laboral de los docentes en la institución educativa pública, del distrito Jesús Nazareno, Ayacucho, 2023.</p>	<b>Variable 1: Comunicación Organizacional</b>				
			<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Niveles/rangos</b>	
			D1: comunicación ascendente	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Atención de sus directivos</li> <li>- Sugerencias de directivos</li> <li>- Discusión de problemas</li> <li>- Retroalimentación</li> <li>- Confianza con sus directores</li> </ul>	1, 2, 3, 4, 5	Alto (47-60)	
			D2: comunicación descendente	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Confianza y autonomía</li> <li>- Nivel de información</li> <li>- Comunicación efectiva</li> <li>- Comunicación clara de los directivos.</li> <li>- Información oportuna de los directivos.</li> </ul>	6, 7, 8, 9, 10	Medio (31-46)	
D3: comunicación horizontal	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Comunicación respetuosa entre compañeros</li> <li>- Disposición en el trabajo en equipo</li> <li>- Acuerdos entre docentes</li> <li>- Apertura comunicativa</li> <li>- Reserva comunicativa</li> </ul>	11, 12, 13, 14, 15	Bajo (15-30)				
				<b>Productividad Laboral</b>			

<p>publica, del distrito Jesús Nazareno, Ayacucho, 2023?</p> <p>3. ¿Qué relación existe entre la comunicación horizontal y la productividad laboral de los docentes en la institución educativa pública, del distrito Jesús Nazareno, Ayacucho, 2023?.</p>	<p>Nazareno, Ayacucho, 2023.</p> <p>3. Determinar la relación entre la comunicación horizontal y la productividad laboral de los docentes en la institución educativa pública, del distrito Jesús Nazareno, Ayacucho, 2023.</p>	<p>3.Existe relación entre la comunicación horizontal y la productividad laboral de los docentes en la institución educativa pública, del distrito Jesús Nazareno, Ayacucho, 2023.</p>	<p>D1: Eficiencia</p> <p>D2: Eficacia</p> <p>D3: Efectividad</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Cumplimiento de metas</li> <li>- Recursos</li> <li>- Resultados</li>   <li>- Cumplimiento de planes</li> <li>- Logro de objetivos</li> <li>- Aciertos en consecuencia de tareas</li>   <li>- Tiempo</li> <li>- Toma de decisiones</li> <li>- Solución de problema</li> </ul>	<p>1,2,3,4,5</p> <p>6,7,8,9</p> <p>10,11,12,13,14,15,16,17,18</p> <p>19,20,21,22,23,24,25,26,27</p>	<p>Alto (112-135)</p> <p>Medio (71-111)</p> <p>Bajo (27 – 70)</p>
--	---	--	--	---	---	---



INSTITUCION EDUCATIVA PUBLICA  
"SEÑOR DE LOS MILAGROS"  
Distrito: Jesús Nazareno Provincia: Huamanga Departamento: Ayacucho



## AUTORIZACION

MARUJA HUARACA PALOMINO, directora de la Institución Educativa "Pública "Señor de los Milagros" con código Modular No 0421990," del distrito de Jesús Nazareno, provincia de Huamanga, departamento de Ayacucho. Autorizo a la profesora Alejandra Gutiérrez Yupanqui, para que pueda aplicar su instrumento de investigación como parte de su Tesis Titulado "Comunicación Organizacional y Productividad Laboral de los docentes en la institución educativa pública, del distrito Jesús Nazareno, Ayacucho 2023.

Jesús Nazareno, 01 de junio del 2023

 I. E. N.º 20019 SEÑOR DE LOS MILAGROS  
UGEL HUAMANGA  
  
Lic. Maruja Huaraca Palomino  
DIRECTORA



**Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, GAMONAL TORRES CARLOS ERNESTO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO de la escuela profesional de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Comunicación Organizacional y Productividad Laboral de los docentes en la institución educativa pública, del distrito Jesús Nazareno, Ayacucho 2023", cuyo autor es GUTIERREZ YUPANQUI ALEJANDRA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20.00%, 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.

LIMA, 24 de Julio del 2023

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
GAMONAL TORRES CARLOS ERNESTO <b>DNI:</b> 40097786 <b>ORCID:</b> 0000-0002-3233-3921	Firmado electrónicamente por: CGAMONALTO el 01-08-2023 12:47:29

Código documento Trilce: TRI - 0616423