



**Universidad César Vallejo**

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

**Comunicación organizacional y rendimiento laboral en los  
trabajadores del área de recursos humanos del Gobierno  
Regional de La Libertad 2024**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

Licenciado en Administración de Empresas

**AUTORES:**

Dominguez Huangal, Giselle Anabel ([orcid.org/0000-0001-5077-925X](https://orcid.org/0000-0001-5077-925X))

Sanchez Vilca, Anibal Eduardo ([orcid.org/0000-0002-2510-9710](https://orcid.org/0000-0002-2510-9710))

**ASESORES:**

Dra. Espinoza Rodriguez, Olenka Ana Catherine ([orcid.org/0000-0003-3058-816X](https://orcid.org/0000-0003-3058-816X))

Dr. Sevilla Angelaths, Manuel Amadeo ([orcid.org/0000-0001-6428-002X](https://orcid.org/0000-0001-6428-002X))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Organizaciones

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

TRUJILLO — PERÚ

2024



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

### **Declaratoria de Autenticidad de los Asesores**

Nosotros, SEVILLA ANGELATHS MANUEL AMADEO , ESPINOZA RODRIGUEZ OLENKA ANA CATHERINE, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesores de Tesis titulada: "Comunicación organizacional y rendimiento laboral en los trabajadores del área de recursos humanos del Gobierno Regional de La Libertad 2024", cuyos autores son SANCHEZ VILCA ANIBAL EDUARDO, DOMINGUEZ HUANGAL GISELLE ANABEL, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

Hemos 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, asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

TRUJILLO, 05 de Julio del 2024

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
ESPINOZA RODRIGUEZ OLENKA ANA CATHERINE <b>DNI:</b> 18092486 <b>ORCID:</b> 0000-0003-3058-816X	Firmado electrónicamente por: OAESPINOZAR el 07-07-2024 18:43:32
SEVILLA ANGELATHS MANUEL AMADEO <b>DNI:</b> 40557024 <b>ORCID:</b> 0000-0001-6428-002X	Firmado electrónicamente por: SEVILLAM el 20-07- 2024 11:17:07

Código documento Trilce: TRI - 0797968





**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

### **Declaratoria de Originalidad de los Autores**

Nosotros, SANCHEZ VILCA ANIBAL EDUARDO, DOMINGUEZ HUANGAL GISELLE ANABEL estudiantes de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, declaramos bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Comunicación organizacional y rendimiento laboral en los trabajadores del área de recursos humanos del Gobierno Regional de La Libertad 2024", es de nuestra autoría, por lo tanto, declaramos que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. Hemos mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

<b>Nombres y Apellidos</b>	<b>Firma</b>
ANIBAL EDUARDO SANCHEZ VILCA <b>DNI:</b> 75355158 <b>ORCID:</b> 0000-0002-2510-9710	Firmado electrónicamente por: ASANCHEZV11 el 26-06-2024 16:36:48
GISELLE ANABEL DOMINGUEZ HUANGAL <b>DNI:</b> 74443483 <b>ORCID:</b> 0000-0001-5077-925X	Firmado electrónicamente por: GDOMINGUEZHU98 el 26-06-2024 22:24:57

Código documento Trilce: TRI - 0775791



## **Dedicatoria**

Dedico mi tesis con todo cariño y amor a mis padres pues ellos siempre estuvieron apoyándome en todo momento con sus consejos dándome fuerzas para seguir y terminar esta carrera, a mis abuelos también por el apoyo económico por preocuparse por mi para que yo siga estudiando y no dejará la carrera cuando eran tiempos difíciles y parecía imposible seguir y finalmente a toda mi familia en general ya que ellos son lo más valioso que tengo.

## **Agradecimiento**

Primeramente dar gracias a Dios por permitirme llegar a estas instancias en donde culmino la etapa de mi carrera profesional , a mi familia en especial a mis padres desde un inicio estando ahí siempre apoyándome de una manera u otra haciendo sacrificios para cumplir mis objetivos sin ustedes esto no sería posible, a mis amigos también que siempre me apoyaron cuando más los necesite recibiendo de ellos algún tipo de ayuda u orientación demostrando siempre que se puede contar con ellos de manera desinteresada, a mis profesores por la paciencia en el proceso de formación al momento de realizar esta tesis gracias a ustedes por compartir sus conocimientos con nosotros.

## Índice de contenidos

Carátula.....	i
Declaración de autenticidad del asesor.....	ii
Declaratoria de originalidad de los autores .....	iii
Dedicatoria .....	iv
Agradecimiento .....	v
Índice de contenidos .....	vi
Índice de tablas .....	vii
Índice de figuras .....	viii
Resumen.....	ix
Abstract .....	x
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. METODOLOGÍA.....	13
III. RESULTADOS.....	17
IV. DISCUSIÓN .....	20
V. CONCLUSIONES.....	23
VI. RECOMENDACIONES .....	24
REFERENCIAS.....	25
ANEXOS	

## Índice de tablas

<b>Tabla 1:</b> Relación entre comunicación organizacional y el desempeño de tareas en los trabajadores del área de Recursos Humanos del Gobierno Regional de La Libertad 2024 .....	17
<b>Tabla 2:</b> Relación entre comunicación organizacional y el desempeño contextual en los trabajadores del área de Recursos Humanos del Gobierno Regional de La Libertad 2024 .....	18
<b>Tabla 3:</b> Relación entre la comunicación organizacional y el rendimiento laboral en los trabajadores del área de Recursos Humanos del Gobierno Regional de La Libertad en el año 2024 .....	19

## Índice de figuras

<b>Figura 1:</b> Esquema del diseño correlacional .....	13
---	----

## Resumen

El estudio ha buscado aportar al objetivo de desarrollo sostenible de trabajo decente y crecimiento económico, puesto que con una adecuada comunicación se puede conseguir un mejor rendimiento de los colaboradores, por ello en el objetivo del estudio se consideró determinar la relación entre la comunicación organizacional y el rendimiento laboral en los trabajadores del área de Recursos Humanos del Gobierno Regional de La Libertad en el año 2024, la investigación fue de tipo aplicada, de diseño no experimental, transversal y correlacional, tuvo una muestra censal de 50 trabajadores de la subgerencia de recursos humanos del Gobierno Regional de La Libertad. Los resultados indican relación significativa entre la comunicación organizacional y desempeño de tareas y contextual, así mismo, se concluye que existe una relación significativa entre comunicación organizacional y el rendimiento laboral en los trabajadores del área de recursos humanos del gobierno regional de la libertad, dejándose en evidencia que se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula.

**Palabras clave:** comunicación, rendimiento, trabajo, trabajadores.

## **Abstract**

The study has sought to contribute to the objective of sustainable development of decent work and economic growth, since with adequate communication better performance of employees can be achieved, therefore the objective of the study was to determine the relationship between organizational communication and the work performance in the workers of the Human Resources area of the Regional Government of La Libertad in the year 2024, the research was of an applied type, of a non-experimental, transversal and correlational design, it had a census sample of 50 workers from the sub-management of resources human resources of the Regional Government of La Libertad. The results indicate a significant relationship between organizational communication and task and contextual performance. Likewise, it is concluded that there is a significant relationship between organizational communication and job performance in workers in the human resources area of the regional government of La Libertad, leaving in evidence that the research hypothesis is accepted and the null hypothesis is rejected.

**Keywords:** communication, performance, job, workers.

## I. INTRODUCCIÓN

En años anteriores las organizaciones ya vienen invirtiendo en mano de obra ya que de ellos depende el desarrollo de las empresas, por lo tanto si los trabajadores no cumplen con sus labores de la mejor manera tendrían las consecuencias debilitando la producción hasta ocasionar el cierre del negocio, es por eso que se planteó el objetivo de desarrollo sostenible de Trabajo decente y crecimiento económico donde destaca como mejorar la comunicación organizacional y rendimiento laboral en el área de recursos humanos del Gobierno Regional de La Libertad 2024. , donde sobresale la importancia sobre todo saber comunicarnos para así evitar conflictos principalmente en un centro laboral o instituciones públicas.

La importancia potencial de esta investigación surge en la necesidad teórica, debido a que la comunicación organizacional es una variable cuya base teórica debe ser explicada para comprender cómo realmente se desarrolla y cómo favorece la gestión empresarial en la práctica.

La comunicación organizacional es esencial e importante para las empresas contribuyendo al logro de las metas que tienen proyectadas y de la misma manera se impulsa la participación y el deber de los trabajadores con la empresa obteniendo información necesaria para desempeñar sus actividades en las diversas áreas asegurando el desarrollo eficiente y productivo en la actividad del trabajador. (Llanos, 2019).

Además, la comunicación en las organizaciones se caracteriza principalmente por la incertidumbre por lo cual es posible encontrar casos de organizaciones donde el patrón comunicativo es informal y los mensajes orales son determinantes para establecer relaciones entre los trabajadores y facilitar su trabajo. (Bustamante, 2019).

Contreras et al. (2020) refiere la forma en que una organización transmite entre sus integrantes puede incluir cosas como políticas internas, cultura de la empresa y comunicación interdepartamental.

Por otro lado, el rendimiento de la organización depende de las capacidades y recursos internos de la organización fuera del entorno externo, lo que hace posible desde este punto de vista construir una estrategia corporativa que pueda y contribuir al desempeño de la organización. (Barney et al. 2020).

El comportamiento de cualquier persona en el trabajo, como su desempeño laboral, puede ser destacado por factores como la agresividad, la pereza, la insatisfacción o el compromiso. (Bohórquez et. al 2020).

Pacheco y Rodríguez (2019) consideran el clima organizacional como una combinación de varios factores interrelacionados que influyen en las percepciones o interpretaciones de los compañeros de trabajo sobre sus tareas o roles en la organización incidiendo en su rendimiento.

Además, indica que el rendimiento laboral logra resultados favorables cuando los jefes siempre están en contacto directo y amable con los colaboradores al realizar sus funciones. (Fogaca et al. 2021).

En Perú, se descubrió que el problema se debía a la mala comunicación con los jefes superiores directos con los trabajadores, además se descubrió que las funciones de cada uno de los empleados no estaban claras y los empleados rápidamente quedaron insatisfechos con el salario que recibían. Es una forma de medir si los empleados están aportando en el cumplimiento de las metas de la sociedad. (Hancoo.et al. (2021).

Quiñones et al. (2021) afirman que la comunicación organizacional ha sido un punto de inflexión en varias organizaciones peruanas, debido a que las instituciones públicas muestran una falta de comprensión en los colaboradores.

Se ha observado que uno de los Gobiernos Regionales en el Perú necesita mejoras y fortalecimiento en relación con la comunicación y gestión de personal, ya que es una agencia descentralizada y carece de objetivos de gestión comunes, lo que significa que cada departamento actuará sobre sus propios objetivos, en lugar de una persona que pueda articular esfuerzos y contribuir a los ciudadanos.

Este problema en el correr del tiempo no ha sido solucionado sigue persistiendo actualmente. En esta investigación se evidenció en el gobierno Regional de la Libertad se tiene como variables la comunicación organizacional teniendo como dimensiones: la comunicación vertical y horizontal, y como segunda variable rendimiento laboral las cuales tenemos como dimensiones el desempeño de tareas y contextual. Con respecto a la comunicación vertical se evidencia la poca comunicación que existe entre los empleados con el encargado del área generando que los trabajadores no puedan realizar correctamente sus actividades generando el poco desempeño de los trabajadores al realizar sus funciones y por lo que se busca dar solución a este problema la cual se busca solucionar en lo que respecta a la comunicación horizontal se observa la poca coordinación que se da al momento de distribuir las actividades, por lo que genera el poco rendimiento de los trabajadores en esta institución.

En esta investigación la cuestión general es: ¿Qué relación existe entre comunicación organizacional y rendimiento laboral en los trabajadores del área de Recursos Humanos del Gobierno Regional de La Libertad 2024?, asimismo las preguntas específicas: ¿Qué relación existe entre comunicación organizacional y desempeño de tareas en los trabajadores del área de Recursos Humanos del Gobierno Regional de La Libertad 2024?; ¿Qué relación existe entre comunicación organizacional y habilidades en los trabajadores del área de Recursos Humanos del Gobierno Regional de La Libertad 2024? y ¿Qué relación existe entre comunicación organizacional y objetivos trazados en los trabajadores del área de Recursos Humanos del Gobierno Regional de La Libertad 2024?.

El estudio tiene una justificación social, beneficia a los trabajadores porque los resultados servirán para realizar las capacitaciones pertinentes mejorando la comunicación entre el ambiente donde trabaja, así como su calidad de vida laboral. Además, es de conveniencia porque esta investigación es importante ya que hoy en día muchas empresas carecen de la falta de comunicación que debe existir entre el empleado y jefe, generando un bajo rendimiento de productividad en la empresa, por tal motivo esta investigación para poder mejorar la comunicación organizacional y el rendimiento del

colaborador aumentando su productividad. Y por último las implicancias prácticas porque estos hallazgos pueden utilizarse para ayudar a la institución en el desarrollo de programas estratégicos para fortalecerla.

A partir de lo expuesto, se planteó un objetivo principal: Determinar la relación entre la comunicación organizacional y el rendimiento laboral en los trabajadores del área de Recursos Humanos del Gobierno Regional de La Libertad en el año 2024. Asimismo, se plantearon los siguientes objetivos específicos: Establecer la relación entre comunicación organizacional y el desempeño de tareas en los trabajadores del área de Recursos Humanos del Gobierno Regional de La Libertad 2024. Establecer la relación entre comunicación organizacional y el desempeño contextual en los trabajadores del área de Recursos Humanos del Gobierno Regional de La Libertad 2024

Se ha considerado, asimismo, dos etapas, la primera que explica los estudios previos de las variables investigadas y la segunda acerca de los fundamentos teóricos que sustentan este trabajo.

Existen muchos antecedentes de investigaciones teóricas en la que analizan la comunicación y el rendimiento en las organizaciones tanto a nivel internacional y nacional tanto en instituciones como en las empresas privadas desde la opinión de diferentes autores.

A nivel internacional, Noboa et al (2019) realizó un estudio para investigar la conexión entre comunicación organizacional y el agrado de los empleados en una entidad. Utilizaron cuestionarios desarrollados por Ortega Santos (2018) y el Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ). La muestra incluyó a 250 empleados. El estudio fue de naturaleza correlacional y sus hallazgos muestran que fue positivo y que la comunicación organizacional influyó significativamente en las necesidades de los subalternos.

Pham y Dinh (2020) propuso explicar el impacto de la comunicación organizacional en las empresas en Vietnam concluye que la comunicación organizacional en las empresas vietnamitas es vital, ya que no solo define la dirección y comportamiento de la organización, sino que también impacta significativamente en el trato hacia empleados, clientes y la sociedad en general. Mientras que Aced y Miquel (2021) tuvo como prioridad dar a conocer

la preponderancia de la comunicación organizacional en España mostrando a través de una cultura organizacional fuerte y positiva estimula la motivación de los empleados, resultando en un incremento en su rendimiento y productividad.

Claro et al. (2022) determino informar la significación de la comunicación organizacional en las empresas en Chile concluye que a través de una comunicación efectiva la empresa podrá desarrollar de forma continua sus propósitos, alcanzando lo máximo en la productividad y rentabilidad.

Garibay Rendón (2020), duce en su estudio se busca establecer los cambios y adecuaciones que ha sufrido el concepto comunicación organizacional, con el objetivo de ayudar a comprender y clarificar sus fundamentos, dimensiones y alcances, para identificar el vínculo que establece con otros términos relacionados.

Ventura (2021) señala en su propuesta de gestión la generación de procesos de comunicación efectivos entre docentes y padres en ocasiones, en las organizaciones educativas.

Rojas (2018) se propuso conocer la relación entre educación y desempeño laboral. En su investigación, su tipo fue descriptivo. Se utilizó una encuesta como herramienta de trabajo. En última instancia, el resultado de su investigación determinará, con base en la información que reciba, si la capacitación y el desempeño de los empleados de la curtiduría está necesariamente relacionado con el éxito de la organización y el desempeño de sus socios.

Bedoya (2017) aborda el análisis de la comunicación interna llega a la conclusión de que la falta de prácticas de comunicación interna entre supervisores, docentes y administrativos afecta su trabajo diario, su identidad y el fortalecimiento de los procesos académicos.

Bustamante, (2013) evalúa la comunicación interna enfocándose en el sector salud como clave para alcanzar las metas organizacionales en temas de motivación y la satisfacción laboral.

Díaz (2020), demostraron que la comunicación organizacional es un factor clave para el buen funcionamiento de una empresa, otorgando estrategias importantes para difundir un mensaje, valores y contenidos cuando se utiliza correctamente.

Pedraza (2020) tuvo un enfoque empírico, relacional y causal. que mostraron una relación positiva con la satisfacción laboral, lo que contribuyó en gran medida al desempeño de las tareas de los compañeros de trabajo.

Luca (2017) sostiene que el interés de las organizaciones por la comunicación organizacional se basa en la necesidad de mejorar las habilidades comunicativas y su impacto en los resultados organizacionales, lo que permite dirigir el comportamiento de cada miembro y crear un staff funcional que les permita colaborar a la meta.

Martínez (2018) afirma que la idea de que tanto el individuo como la institución deben organizarse y comunicarse es ampliamente aceptada. Sin embargo, esto a menudo se subestima.

Pons et al. (2021) se centra en el contexto organizacional, intenta crear estrategias para ganar la buena salud de los socios y organizaciones para lograr resultados positivos.

Van Riel (2018) aduce que la comunicación organizacional se ocupa de diferentes formas de comunicación que permanecen en las raíces de la organización, en tanto Oviedo (2017) muestra que la herramienta de medición de esta disciplina son los auditores de comunicación, los cuales son métricas que brindan información integral sobre los sistemas y prácticas de comunicación interna y externa para crear un diagnóstico o evaluar resultados.

La comunicación y el rendimiento en el trabajo son cruciales para el logro de una empresa porque afectan a la actitud de los empleados. Por lo tanto, crear mecanismos para medir periódicamente el clima organizacional y planificar medidas de mejora para mejorar los peores aspectos del desempeño debería ser obligatorio para toda dirección. El objetivo es determinar las circunstancias laborales y personales en el alto nivel de satisfacción profesional, hoy en día las empresas tienen que analizar la comunicación y los

resultados laborales de la organización en un marco de referencia diferente de la organización (Vargas et al., 2017).

Abarca (2020) sostiene el propósito del estudio fue determinar el alcance de la relación entre la comunicación organizacional y la escuela. Guido (2017) menciona la comunicación interna como una de las diez claves funcionales para una buena gestión de los recursos humanos. El autor entiende que es un proceso complicado, pero si la estrategia de la empresa no coincide con la visión del empleado, aparecen canales de denuncia que perturban la información y con ello también la percepción general del clima laboral.

Domínguez (2019), señala un trabajo científico que el carácter del estudio fue descriptivo y exploratorio, y los sujetos fueron 22 instituciones educativas ubicadas en zonas urbanas o rurales se organizó y estuvo activo en 2015. La conclusión es que las comunicaciones organizacionales deben ser formales e informales para lograr los objetivos, transmitir mensajes claros y precisos a los usuarios y fomentar el entendimiento entre todos los empleados.

Gonzalo (2019) señala que el propósito del estudio es analizar un proyecto de la comunicación interna que utilizó una investigación descriptiva cuantitativa. Los resultados arrojaron que, en relación a la comunicación interna en 2015, el 2,66% dijo que sus superiores escuchan sus ideas y sugerencias, el 3,22% dijo que se comunica efectivamente con sus superiores y el 3,53% dijo que sus superiores les informaron sobre las empresas. logros, 2.81% que se comunican adecuadamente con los compañeros. Cristina (2019) aborda mediante un enfoque empírico, documental y diseño de campo utilizando técnicas pudiendo acercarse a la comunidad.

Duarte y Morais (2021) afirman que la falla de comunicación se debe a la falta de instrucciones que no delimiten la estrategia ni los recursos integrales que las empresas deben desplegar para este propósito. La posibilidad real de cumplir esta obligación se ve debilitada por el hecho de que no se enumeran sus responsabilidades y cómo se comunican internamente.

Charry (2018) mencionó que en todas las organizaciones públicas se presentan deficiencias en la comunicación interna, en la difusión de rumores y secretos que llevan a la disminución de la motivación y desacuerdos entre personas. Cáceres (2019) tuvo como fin fue conocer la relación entre la comunicación organizacional y el desempeño laboral en la gestión de la gestión electoral - ONPE, Lima, 2019.

Cándelo (2021) pretendió seleccionar los recursos humanos dentro de una empresa para aumentar la efectividad organizacional. Los resultados revelaron que la eficiencia de recursos humanos fue 55% alta y 35% promedio, mientras que la eficiencia organizacional fue 60% buena y 35% regular.

Mahoma et al. (2022) en su investigación sobre los efectos de herramientas de redes sociales sobre la productividad de los empleados en Ghana, China, 2023. La teoría del intercambio social fue utilizada para llevar a cabo la investigación. Se utilizó un diseño transversal cuantitativo, aplicando muestreo por conveniencia de 249 empleados de un banco comercial en Ghana. Los resultados alcanzados fueron ( $\beta = 0,450$ ;  $t = 6,962$ ,  $p < 0,05$ ). Se concluyó que existe un enorme potencial en el uso de la RS que podría explotarse para garantizar la productividad continua de los trabajadores en el entorno laboral.

Huamán y Zea (2019) cuya conclusión fue utilizar correlación estadística para conocer la empresa AID INGENIEROS S.A.C. entre las condiciones de trabajo en el área de mantenimiento y el desempeño laboral. que la significancia de  $p = 0,011$  es 1, que es un valor menor que el parámetro propuesto de 0,05.

Canales et at. (2021) afirma que el desempeño laboral, del lado emocional y emocional del empleado, y existe una línea muy fina entre el estado emocional de un empleado y el desempeño que se espera del puesto.

Álvarez, Freires y Gutiérrez (2017) afirma que la finalidad es saber evaluar los efectos de la educación en la productividad laboral de las empresas en Chile. El tipo de estudio fue descriptivo. Concluyeron que la productividad laboral de las empresas chilenas es una de las discrepancias de que la

educación tuvo uno de los efectos positivos y significativos sobre la productividad laboral.

Islas et al (2020) realizaron un estudio correlacional titulado “Componentes de las TIC que facilitan un mejor desempeño de las MIPYMES”, tiene como fin reconocer los elementos de las TIC que contribuyen al desempeño de empleadores MIPYME en una empresa mexicana.

Gabini (2017) en su disertación explican que posibles predictores del desempeño laboral: un estudio empírico. Su propósito es desarrollar y verificar un modelo que explique el desempeño laboral considerándolo como un papel de variables sociodemográficas u organizacionales, también variables disposicionales, fue empírico transversal. Se concluyó que el trabajo presentó puntos claves para alcanzar y explicar las herramientas que se podrían aplicar, uno de los modelos generales de la RV, porque ayudaría a marcar esta organización con estrategias de intervención, capacitación y educación.

Brito, (2018) tuvieron como objetivo en su estudio controlar la ocurrencia de estrés laboral en el personal de call center. Una muestra de 60 empleados mediante el test de Maslach. Las conclusiones mostraron la presencia de estrés laboral en el grupo estudiado. Medina (2018) reconoció la relación entre el estrés laboral y la calidad de servicio de los empleados de call center MDY - Claro, Lince 2018 deducimos de la tesis fue que el estrés laboral no tiene relación con la calidad del servicio de los empleados.

Para ambas variables se planteó las siguientes teorías las cuales se muestran a continuación:

En la teoría de Augusto Comte de Comunicación Interna se hace mención que el enfoque positivista describe la comunicación como una interacción entre dos o más personas. Por un lado, este intercambio de información puede entenderse como un medio de supervivencia, creando flujos de información (Guama et al, 2020).

La Teoría de Douglas McGregor de Desempeño laboral está establecida desde hace mucho tiempo y explica el proceder de los participantes de la organización en el entorno laboral. Hay dos teorías: teoría X, teoría Y. Con

respecto a la teoría X existen tensiones autoritarias en la gestión de la empresa mientras que la teoría Y, por otro lado, es la teoría de que el trabajo es importante para todos (Madero y Rodríguez, 2018).

En esta teoría, las personas toman la iniciativa cuando tienen una meta que lograr, especialmente porque saben que serán recompensadas por hacerlo. Esto se debe a que los hombres necesitan aprobación para cumplir sus metas y tareas porque la motivación les permite realizar mejor las actividades (Pájaro, 2020).

Teniendo como variables la comunicación organizacional y rendimiento laboral de naturaleza cualitativa, estas se definen a continuación:

Monroy (2010) define a la comunicación organizacional como una disciplina nueva y de reciente aplicación, por lo mismo su desarrollo puede ser una de las bases del éxito de muchos negocios, especialmente en el ámbito de la organización, debiendo utilizarse estratégicamente para gestionar una organización involucrando a los miembros para el cumplimiento de sus deberes aportando así al crecimiento de la empresa. (Papic, 2019).

Silva et.al. (2020) menciona que la comunicación organizacional es una herramienta de gestión que posibilita el desarrollo del comportamiento de cada miembro, enfatizando la integración y optimización del trabajo en equipo mientras que Pineda Henao (2020) en su libro La comunicación organizacional en la gestión empresarial habla de la efectividad de las labores empresariales en las que intervienen diversos actores a través de plataformas creadas. Sus dimensiones fueron comunicación vertical y horizontal.

Pacheco (2019) abarca muchos componentes importantes, como la difusión de mensajes internos, la trayectoria de la comunicación, los medios de comunicación interna y canales que usan entre sus miembros.

Pérez y Góngora (2020) sostienen que las redes de comunicación interna son la forma en que las personas y la congregación de una organización se conectan y comparten información. Estas redes pueden ser formales o informales. Los formales se basan en la estructura organizacional jerárquica, mientras que los informales se basan en las relaciones personales y sociales.

Se debe considerar que un canal informal significa todo aquello que surge espontáneamente de la elección del emisor para transmitir un mensaje y que no está bajo el control de la organización (Sargem, 2019).

Dharmarsiri (2019) define al rendimiento laboral como el conjunto de acciones y comportamientos de los empleados con el objetivo de generar buenos resultados. En cuanto al desempeño laboral del trabajador según Monteiro et al. (2021) afirma que estos son supervisados de tal manera que haya una buena retroalimentación en caso de hallar errores corregir sin que afecte la empresa. Sus dimensiones fueron desempeño de tareas y contextual.

Las buenas prácticas y su aplicación en la gestión de habilidades de los empleados tienen un impacto significativo en la productividad del trabajo. La complejidad de la gestión de talentos humanos es una característica distintiva, ya que se compone de numerosas variables, como la motivación, un entorno de trabajo favorable, el enfoque de liderazgo y la satisfacción laboral, con la última variable en particular. (Al Hammadi y Hussain, 2019).

Además, Sendawula, Saadat, Bananuka y Muganga (2018) afirman que la formación y la colaboración de los empleados afectan el rendimiento. La conclusión es que el compromiso y la formación de los empleados afectan significativamente el rendimiento.

Es importante hablar de la evaluación del desempeño del trabajo de la organización, que es una evaluación sistemática del trabajo de cada persona en función de las actividades que realiza, las metas y resultados que debe alcanzar, qué especialidad ofrece. y el proceso de su potencial de desarrollo que valora o evalúa el valor, la excelencia y las habilidades de una persona, pero sobre todo su contribución a las operaciones comerciales de la organización.

Asimismo, se planteó como hipótesis general: existe una relación significativa entre comunicación organizacional y rendimiento laboral en los trabajadores del área de Recursos Humanos del Gobierno Regional de La Libertad 2024.

H<sub>1</sub>: Existe una relación significativa entre comunicación organizacional y desempeño de tareas en los trabajadores del área de Recursos Humanos del Gobierno Regional de La Libertad 2024.

H<sub>2</sub>: Establecer una relación significativa entre comunicación organizacional y consecución de los objetivos organizacionales en los trabajadores del área de Recursos Humanos del Gobierno Regional de La Libertad 2024.

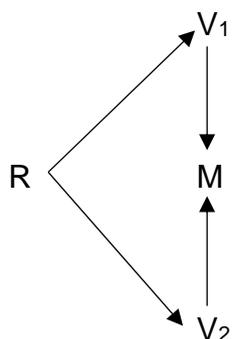
## II. METODOLOGÍA

La investigación fue de tipo aplicada, se obtuvo un conocimiento más completo abarcando criterios que subyacen a los fenómenos, o eventos observables y relaciones que existen en la variable de estudio, tratando de dar solución a problemas específicos (OCDE 2018).

El enfoque que se aplicó fue cuantitativo puesto que se aplicó la estadística para procesar datos y la presentar los resultados. Asimismo, el diseño fue no experimental porque no se manipulan las variables, no existe estímulos ni condiciones experimentales en el diseño.

El diseño fue un diseño no experimental, transversal y correlacional porque no se han sido cambiados las variables y los datos han sido recogidos en un momento en el tiempo. Al mismo tiempo se basado en relacionar las dos variables que se han estudiado (Sánchez, 2019).

**Figura 1:** Esquema del diseño correlacional



M: muestra.

V<sub>1</sub>, V<sub>2</sub>: apreciación

R: relación.

Teniendo como variables la comunicación organizacional y rendimiento laboral de naturaleza cualitativa, estas se definen a continuación:

La comunicación organizacional se define conceptualmente como una disciplina llegando hacer una de las bases de éxito de una organización (Monroy, 2010).

Y en cuanto a su descripción operacional, esta variable se calculó a través de un formulario de preguntas. Sus dimensiones fueron comunicación vertical y horizontal Y su escala de medición fue ordinal

El rendimiento laboral precisa conceptualmente como el conjunto de comportamientos de los subalternos de una organización (Dharmasiri, 2019). Esta variable se define operacionalmente porque se midió a través de un cuestionario. Sus dimensiones fueron desempeño de tareas y contextual. Con respecto a su escala de medición fue ordinal.

La población de esta investigación incluyó a los trabajadores distribuidos en diferentes áreas del Gobierno Regional La Libertad, los cuales pertenecen al personal administrativo, siendo un total de 50 colaboradores de dicha institución, que fueron 30 hombres y 20 mujeres, Por lo cual Cortés (2020) describe una población como grupo entero, no obligatoriamente tiene que ser algo específico, puede ser cualquier conjunto de datos con un parámetro común.

Zambrana et al. (2020) Describe la muestra como la proporción más pequeña de la comunidad total, constituida por la población total de 50 personas que pertenecen a recursos humanos del gobierno regional del Perú del año 2024, constituyendo una muestra censal.

Se empleó la técnica de la encuesta, los autores Story y Tait (2019) definieron como una herramienta la cual proporciona evidencias de las prácticas actitudes y conocimientos. Se utilizó un cuestionario basado en el contenido de la matriz de operacionalización de variables. Tiene 20 puntos. La variable se midió en escala Likert y tiene 4 opciones de respuesta. (Ver Anexo N°2)

La validación de contenido se realizó a juicio de tres expertos tanto para la variable comunicación organizacional como para la variable rendimiento laboral. (Ver Anexo N°3)

Según Huanca (2018) lo define como un estado que puede asegurar que toda la información sobre la organización o comunidad esté siempre disponible, accesible y sobre todo no debe ser divulgado a personas no autorizadas.

Chatterjee y Chaturvedi, (2021). Los análisis de correlación, regresión y SEM confirmaron que la tutoría influyó en el desempeño laboral general, el contexto y el desempeño de las tareas entre los millennials indios.

La recolección de datos considera una técnica útil para obtener información sobre variables porque permite el conocimiento detallado y las opiniones de los integrantes, lo que contribuye a la mejora y a los resultados adecuados. Para recopilar los datos se coordinó con el encargado de recursos humanos de la institución para obtener la autorización (Constanza y col. 2019).

Luego se buscó la cooperación de los trabajadores para la recopilación de datos, explicándoles que los datos obtenidos eran totalmente confidenciales. La encuesta tuvo una duración de 30 minutos y los resultados obtenidos fueron presentados en Excel para luego ser trasladados al programa SPSS v26.

Se realizó un análisis descriptivo en donde se usó medidas descriptivas para presentar los resultados en tablas y figuras. Además, se hizo una evaluación, se aplicó la prueba de normalidad y se determinó que se trabajaría con el coeficiente de RHO Spearman, con el cual se obtuvieron los resultados.

Según la Resolución no. 470-2022-UCV, este estudio cumple plenamente con el Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo, que claramente tiene como objetivo garantizar la integridad académica y científica en la investigación. También garantizar el cumplimiento de las normas de disciplina científica, responsabilidad e integridad.

En este sentido, este estudio propone los siguientes principios de integridad científica según el artículo 3: La integridad siempre debe respetarse en el proceso de desarrollo y gestión científica, la honestidad intelectual debe respetarse en cada elemento de la investigación científica; tiene en cuenta el profesionalismo y la objetividad e imparcialidad en las relaciones de trabajo, realización y difusión de investigaciones, teniendo en cuenta la responsabilidad, la objetividad y la veracidad. Se hizo con total transparencia pues no estuvo influenciado por ningún interés fuera de este estudio en particular.

Por otro lado, se cumplió con el artículo N° 10, el cual habla sobre la originalidad que debe tener todo trabajo de investigación, teniendo en cuenta un sentido de compromiso utilizando la herramienta Turnitin para constatar la originalidad de la misma. En resumen, el estudio de investigación respeta todos los principios del Código de Ética de la Universidad César Vallejo.

### III. RESULTADOS

Los resultados que se presentan de acuerdo a los objetivos planteados en el estudio.

**Tabla 1**

*Relación entre comunicación organizacional y el desempeño de tareas en los trabajadores del área de Recursos Humanos del Gobierno Regional de La Libertad 2024*

			Comunicación Organizacional	Desempeño de Tareas
Rho de Spearman	Comunicación Organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,904**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	N		50	50
	Desempeño de Tareas	Coefficiente de correlación	,904**	1,000
Sig. (bilateral)		,000	.	
N		50	50	

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

En la tabla 1, se observa una significativa bilateral menor que 0,01 ( $p=0,000<0,01$ ), por ende, se deja en evidencia que se admite la hipótesis de investigación H1. El valor de RHO Spearman fue de 0,904, muestra ser un valor alto señalando que hay una relación positiva significativa entre la dimensión de desempeño de tareas y la variable comunicación.

**Tabla 2**

*Relación entre comunicación organizacional y el desempeño contextual en los trabajadores del área de Recursos Humanos del Gobierno Regional de La Libertad 2024*

			Comunicación Organizacional	Desempeño Contextual
Rho de Spearman	Comunicación Organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,891**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
	Desempeño Contextual	Coeficiente de correlación	,891**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

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

En la tabla 2, se observa una significativa bilateral menor que 0,01 ( $p=0,000<0,01$ ), por tal motivo se acepta la hipótesis de investigación H2, mostrándose que hay relación positiva alta y significativa entre la dimensión y la variable. El valor de RHO Spearman fue de 0,891.

**Tabla 3**

*Relación entre la comunicación organizacional y el rendimiento laboral en los trabajadores del área de Recursos Humanos del Gobierno Regional de La Libertad en el año 2024*

			Comunicación Organizacional	Rendimiento Laboral
Rho de Spearman	Comunicación Organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,902**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
	Rendimiento Laboral	Coeficiente de correlación	,902**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

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

En la tabla 3, se observa una significativa bilateral menor que 0,01 ( $p=0,000<0,01$ ), por lo tanto, se deja en evidencia que se aprueba la hipótesis de investigación  $H_1$  y rechazando  $H_0$ . Existe una relación positiva, alta y significativa entre las dos variables. El coeficiente de correlación, RHO Spearman fue de 0.902.

#### IV. DISCUSIÓN

El propósito de esta investigación fue investigar cómo la comunicación organizacional existe un lazo con el desempeño laboral de los empleados de recursos humanos, con especial atención a cómo la claridad, frecuencia y transparencia de la comunicación afectan la productividad. Los resultados muestran que la comunicación clara y efectiva es primordial aumentar la satisfacción y la productividad laboral.

En tanto al primer objetivo específico, se determinó que existe una relación significativa entre comunicación organizacional y el desempeño de tareas en los trabajadores del área de Recursos Humanos del Gobierno Regional de La Libertad 2024. lo cual se interpreta que, una mejor comunicación organizacional se asocia con un mejor desempeño de tareas de los trabajadores. Este resultado fue corroborado con el estudio de Domínguez (2019), los resultados muestran que el director opta por usar una comunicación formal, descendente, horizontal y ascendente organizando al profesorado en el logro de las metas institucionales. Esto sugiere que estos tipos de comunicación mejoran la coordinación entre directivos y profesorado en la gestión educativa. Comparando ambos estudios, se observa que, en contextos gubernamentales y educativos, la comunicación efectiva es crucial para mejorar la coordinación y el desempeño. Mientras en el Gobierno Regional de La Libertad se destaca una fuerte relación entre comunicación y el desempeño de tareas, el estudio de Domínguez resalta la preferencia por distintos tipos de comunicación para una mejor gestión en el logro de las metas institucionales.

Con respecto al segundo objetivo específico, se estableció que existe un nexo altamente significativo entre comunicación organizacional y desempeño contextual en los trabajadores del área de Recursos Humanos del Gobierno Regional de La Libertad 2024, por ende, se da a entender que, una mejor comunicación organizacional se asocia aún mejor desempeño contextual de los trabajadores. Esto se confirma con lo expuesto por Canales et al. (2021) quien evidenció una correlación alta positiva ( $r = 0.807$ ), refleja una fuerte y positiva relación bilateral.

Ambos estudios demuestran que la mejora del clima organizativo y rendimiento laboral de los empleados se benefician mutuamente. Estos hallazgos refuerzan la idea de que una comunicación organizacional efectiva no solo mejora el desempeño contextual de los trabajadores, sino que también contribuye a un mejor ambiente organizacional, creando un ciclo de mejora continua en el rendimiento y el clima laboral.

En lo que concierne a la hipótesis general, se estableció una relación altamente significativa entre la comunicación organizacional y rendimiento laboral en los trabajadores del área de Recursos Humanos del Gobierno Regional de La Libertad en el año 2024. entonces al tener una mejor comunicación organizacional hay un mejor rendimiento. Este resultado se revalida con el estudio de Charry (2018), quien afirma que el rendimiento de los trabajadores y el desarrollo en la entidad deben ser atendidos mediante acciones de motivación por programas que incentiven en mejorar la percepción del bienestar.

Ambos estudios subrayan la importancia de una buena comunicación organizacional y un clima laboral positivo para mejorar el rendimiento laboral. Mientras que nuestro estudio destaca la fuerte correlación positiva entre comunicación y rendimiento, Charry enfoca la necesidad de abordar los microclimas negativos para optimizar el desempeño laboral y el desarrollo institucional. Estos hallazgos son consistentes con el estudio de Noboa et al. (2019), que también halló una concordancia positiva significativa entre la comunicación organizacional y el agrado de los empleados, señalando que una comunicación efectiva influye favorablemente en las necesidades de los subalternos. Ambos estudios destacan la importancia de una comunicación organizacional sólida como factor clave para mejorar el rendimiento de los empleados, destacando la necesidad de implementar estrategias de comunicación efectivas para aumentar el potencial del personal y alcanzar los objetivos organizacionales.

Esta investigación demuestra cuán beneficioso es para el Gobierno Regional de La Libertad y entidades relacionadas. Los resultados pueden ayudar a las empresas a implementar estrategias de comunicación más

eficientes al demostrar que una comunicación organizacional efectiva está directamente relacionada con un mayor rendimiento laboral. Esto mejorará la productividad y mejorará el funcionamiento de la organización.

Además, pueden ser aplicados por otras entidades gubernamentales y empresas privadas en la localidad, región y a nivel nacional, proporcionando un modelo basado en evidencia para mejorar sus propias prácticas comunicacionales y, en consecuencia, el rendimiento de sus trabajadores.

Esta investigación a través de las investigaciones va a ayudar a otras instituciones tanto públicas como privadas.

## **V. CONCLUSIONES**

Se estableció una asociación altamente significativa entre comunicación organizacional y desempeño de tareas en el Gobierno Regional La Libertad arroja resultados significativos. Se evidencia que la comunicación no se ha realizado de manera efectiva y también existe un bajo rendimiento en el cumplimiento de las responsabilidades laborales, no se han establecido canales de comunicación claros y eficientes al momento de transmitir los mensajes dentro del entorno laboral, esto debe hacerse con el fin de ir mejorando el rendimiento laboral alcanzando los objetivos trazados por la institución.

El estudio revela una estrecha asociación entre la comunicación organizacional y el desempeño contextual en el Gobierno Regional La Libertad, debido a que debe haber una comunicación efectiva en la adaptación al ambiente laboral y productividad de los empleados del Gobierno Regional La Libertad, fomentando una comunicación abierta y transparente potenciando el rendimiento de los trabajadores lo que conlleva a mejorar la eficacia y eficiencia en las actividades laborales.

Finalmente se demostró una existente relación altamente significativa positiva entre comunicación organizacional y rendimiento laboral, destacando un rol importante en el cumplimiento de las metas y creando entornos laborales más productivos y satisfactorios.

## **VI. RECOMENDACIONES**

Se propone al jefe responsable implementar capacitaciones de desarrollo mejorando las habilidades de comunicación tanto de los líderes como de los trabajadores. Estos programas podrían incluir talleres de comunicación horizontal en las que se hace actividades dinámicas, seminarios y sesiones de coaching centradas en técnicas de comunicación interpersonal, gestión de conflictos y manejo de la información.

Se sugiere al jefe de sección establecer mecanismos formales de comunicación dentro del Gobierno Regional La Libertad. Esto implica desarrollar y mantener canales de comunicación claros y eficientes en el entorno laboral y la capacidad de transmitir información de manera efectiva se convierte así en un componente fundamental para lograr las metas planteadas y así mejorar el rendimiento laboral en general.

Se aconseja al encargado del personal del Gobierno Regional La Libertad integre mejorar la comunicación como parte central de su estrategia de gestión y desarrollo institucional. Esto podría incluir la revisión y actualización periódica de políticas y prácticas de comunicación, así como la asignación de recursos adecuados para su implementación y seguimiento continuo.

## REFERENCIAS

- Almaaitah, M., Alsafadi, Y. (2020). The Effect of Talent Management on Organizational Performance Improvement: The Mediating Role of Organizational Commitment, *Management Science Letters*, 10(12), 2937-2944. [https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-07642022000200013&lng=en&nrm=iso&tlng=en](https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-07642022000200013&lng=en&nrm=iso&tlng=en)
- Aced, C., & Miquel, S. (2021). La comunicación interna de las empresas españolas en clave estratégica. *Revista Mediterránea de Comunicación*, 12(2), 245–261. <https://doi.org/10.14198/MEDCOM.18692>.
- Álvarez, S., Freire, M., y Gutierrez, B. (2017). *Capacitación y su impacto en la productividad laboral de las empresas chilenas*. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/39388/Palacios\\_FJC.pdf?s=](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/39388/Palacios_FJC.pdf?s=)
- Barney, J. B., Ketchen, D. J., y Wright, M. (2021). Resource-Based Theory and the Value Creation Framework. *Journal of Management*, 47(7), 1936-1955 [https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-07642022000200013&lng=en&nrm=iso&tlng=en](https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-07642022000200013&lng=en&nrm=iso&tlng=en)
- Bohórquez E, Pérez M, Caiche W, Benavides A.(2020) La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. *Universidad y Sociedad [Internet]*. 12(3) <https://doi.org/10.33595/2226-1478.12.3.537>
- Brito (2018). Estrés laboral y afectación psico-física en el rendimiento del personal en un call center policial. *Quito-Ecuador. Revista científica europea*, 14 (24), 88. <https://core.ac.uk/download/pdf/236416537.pdf>
- Bustamante, E. (2013). El clima de comunicación, la motivación y la satisfacción laboral en un proceso de atención primaria en Colombia. *Revista de Comunicación y Salud*. Vol. 3, nº 1, p. 35-49. [https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/624207/A\\_YARZA\\_RA.pdf?sequence=9](https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/624207/A_YARZA_RA.pdf?sequence=9)

- Bustamante, P. K. (2019). La comunicación gerencial como factor de cambio en las organizaciones. *Business Innova Sciences, Revista de Ciencias Empresariales editada por innova scientific*. 1( 1). Lima, Perú. <https://doi.org/10.18004/ucsa/2409-8752/2022.009.03.85>
- Claro, C., Ayala, M., y Barros, J. (2022). Internal Communication: Characterization and Analysis of the Work Performed by Companies within the Great Place to Work, in Chile. *Anagramas Rumbos y sentidos de la comunicación*, 21, 41- 204. <https://doi.org/10.22395/angr.v21n41a4>.
- Canales, A. M, López, J. A., Napán, A. C. (2021). Clima organizacional y el desempeño laboral durante el Covid-19. *Revista arbitrada interdisciplinaria Koinonia*, 6(1), 124-142. [https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S200774672023000100139&script=sci\\_arttext](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S200774672023000100139&script=sci_arttext)
- Candelo, J. (2021). *Education and work time distribution as variables for the selection of person-nel and organizational efficiency*. Scielo. <https://doi.org/10.21158/01208160.n88.2020.2498>
- Contreras, O. E., Garibay, N. G., Contreras, O. E., y Garibay, N. G. (2020). Comunicación organizacional: Historia, desarrollo y perspectivas de un concepto en constante construcción en América Latina. *Inmediaciones de la Comunicación*, 15(2), 43-70. <https://doi.org/10.18861/ic.2020.15.2.3018>
- Coifman, A., Pedreira, L. , Jesus, A y Batista, R. E. A. (2021). Comunicação interprofissional em unidade de emergência: estudo de caso. *Revista Da Escola de Enfermagem Da USP*, 55, 1–8. <http://www.scielo.org.bo/pdf/hrce/v5n21/2616-7964-hrce-5-21-197.pdf>
- Charry, H. (2018). *The management of internal communication and the organizational climate in the sector public*. Scielo. [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2219-71682018000100003&lang=es](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2219-71682018000100003&lang=es)

- Cortés, M., Mur, N., Iglesias, M., y Cortés, M. (2020). Some considerations for the calculation of the sample size in Medical Sciences research. *Medisur*, 18(5).  
[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1727-897X2020000500937#B3](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-897X2020000500937#B3)
- Constanza, M., Davison, O., y Cocio, A. (2019). *Validation of a Reading Attitudes Survey in Primary students. Literatura y lingüística* (39).  
<https://www.scielo.cl/pdf/lyl/n39/0716-5811-lyl-39-00225.pdf>
- Díaz, P. (2020). La Triple Dimensión De La Cultura Organizacional: Un Estudio Aplicado a Empresas De Moda Españolas. *Revista Prisma Social*, 29, 80–97. <https://www.proquest.com/scholarly-journals/la-triple-dimensión-de-cultura-organizacional-un/docview/2418157974/se-2>.
- Domínguez, K. (2019). *Types of internal organizational communication in municipal educational facilities in Chile. Magazine Scielo*. 10( 1), June, 2019. *Silva Henriquez Catholic University Chile*.  
[http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?pid=S1688-93042019000100063&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?pid=S1688-93042019000100063&script=sci_arttext)
- Duarte, F., y Morais, A. (2021). *Modelo referencial para a avaliação da Acessibilidade Comunicacional em políticas de comunicação interna de hospitais universitários. Scielo*.  
<https://www.scielo.br/j/interc/a/RTqyT38Jj6qXVXZ94vmmTVw/?lang=pt>
- Fogaca, N., Coelho, F., Paschoal, T., Ferreira, M., y Torres, C. (2021). Relationship between job performance, well-being, justice, and organizational support: A. *Revista de Administração Mackenzie*, 22(4), 1-27.  
<https://doi.org/10.1590/1678-6971/eRAMG210108>
- Gabini, S. (2017). *Potenciales predictores del rendimiento laboral: Una exploración empírica. [Tesis de doctorado, Universidad Nacional de la Plata]. Repositorio UNP*.  
[https://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/65394/Documento\\_completo.pdf-PDFA.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/65394/Documento_completo.pdf-PDFA.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- Gonzalo, S. (2019). *Internal communication improvement in footwear companies in Ecuador's province of Tungurahua*. Scielo. <https://doi.org/10.31095/podium.2019.36.2>
- Guamán, K., Hernández, E., y Lloay, S. (2020). Positivism and legal positivism. *Unit and Society Magazine*, 12(4), 255-269. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n4/2218-3620-rus-12-04-265.pdf>
- Guido (2017) *Las políticas de recursos humanos: claves operativas para una correcta gestión de personas*. [https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/4651/yomona\\_rer.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/4651/yomona_rer.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Hanco, M., Carpio A., Laura, Z., Flores, E. (2021). Relaciones interpersonales y desempeño laboral en hoteles turísticos del departamento de Puno. *Comuni@cción*, 12(3), 186-194.. [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2219-71682021000300186](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2219-71682021000300186)
- Kasimu Sendawula y Saadat Nakyejwe Kimuli y Juma Bananuka y Grace Najjemba Muganga, 2018. Capacitación, compromiso y desempeño de los empleados: evidencia del sector de la salud de Uganda. *Cogent Business & Management*, Taylor & Francis Journals, vol. 5(1), páginas 1470891-147, enero. <https://doi.org/10.1080/23311975.2018.1470891>
- Islas, J., López, J., y Palomo, M. (2020). Factores de las TIC que contribuyen a mejorar el desempeño del negocio de las MIPyMES. *Contaduría y Administración*, 65(4), 1-20. <https://doi.org/10.22201/fca.24488410e.2020.2165>
- Llanos, N. (2019). *Estilos de comunicación organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de una empresa de tercerización de servicios en lima, 2018*. Lima, Perú. <https://doi.org/10.18004/ucsa/2409-8752/2022.009.03.85>

- Mohammed, A., Ayambila, S. y Lukman, S. (2022). Una investigación empírica del impacto del uso de herramientas de redes sociales en el desempeño laboral de los empleados entre los trabajadores del banco comercial de Ghana: el papel moderador de la experiencia de uso de las redes sociales. *Brasileña de Gestión de Operaciones y Producción*, 20 (1), 1382. [doi.org/10.14488/BJOPM.1382.2023](https://doi.org/10.14488/BJOPM.1382.2023).
- Monteiro, C., Kuhl, M., y Sachser, J. (2021). The process of internal organizational communication: a study done on a Commercial and Business Management Association of Paraná state. *Artigos*, 26(1), 26-56. <https://doi.org/10.1590/1981-5344/3975>
- Pacheco, S. L., D. A. C. Rodríguez, *Propuesta pedagógica para el mejoramiento del clima organizacional*. <https://www.scielo.cl/pdf/infotec/v31n1/0718-0764-infotec-31-01-141.pdf>
- Pham, Q., y Dinh, X. (2020). The impacts of organizational culture on knowledge transferring in FDI enterprises in Vietnam. *International Journal of Innovation (São Paulo)*, 8(3), 392. <https://doi.org/10.5585/iji.v8i3.16059>.
- Papic, K. (2019). Types of internal organizational communication in municipal educational facilities in Chile. *Cuadernos de Investigación Educativa*, 10(1),63-83 [http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?pid=S1688-93042019000100063&script=sci\\_abstract](http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?pid=S1688-93042019000100063&script=sci_abstract)
- Pedraza, N. (2020). Organizational climate and job satisfaction of human capital: Differentiated factors in public and private organizations. *Innovar*, 30(76), 9-24. doi: <https://doi.org/10.15446/innovar.v30n76.85191>
- Pérez, S. D., & Góngora, C. de los Á. G. (2020). *Una mirada a la racialidad desde la comunicación organizacional*. Editorial Universitaria (Cuba). <https://doi.org/10.18861/ic.2020.15.2.3018>

- Pineda Henao, A. E. (2020). La comunicación organizacional en la gestión empresarial: retos y oportunidades en el escenario digital. *Revista Gestión, Organizaciones Y Negocios*, 7(1), 9-25. <https://doi.org/10.22579/23463910.182>
- Quiñones, A., Cervera, L., Macarlupu, D., y Quiñones, C. (2021). Gerencia educativa: comunicación interna en la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos caso Perú. *Horizontes Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 5(21), 1544-1553. <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v5i21.296>
- Sánchez, F. (2019). Fundamentos Epistémicos de la Investigación Cualitativa y Cuantitativa: Consensos y Disensos. *Revista Digital de Investigación en docencia universitaria*. <http://www.scielo.org.pe/pdf/ridu/v13n1/a08v13n1.pdf>
- Silva, A., Barrientos, E. y Díaz, M. (2020). Comunicación asertiva ¿Estrategia de competitividad empresarial? *Aibi Revista De investigación, administración E ingeniería*, 8(1), 147-153. <https://doi.org/10.15649/2346030X.757>
- Story, D., y Tait, A. (2019). *Survey Research. Anesthesiology*, 130(2), 192-202. <https://doi.org/10.1097/aln.0000000000002436>
- Van Riel, C. (2018). *Tres formas importantes de comunicación corporativa. Razón y Palabra*, Vol.22, 1\_100, pp. 144-150. file:///C:/Documents %20and %20Settings/Administrador/Mis %20documentos/Downloads/1147-Texto %20del %20art %C3 %ADculo-3912-1-10-20180528.pdf. <https://www.redalyc.org/journal/4436/443660282005/html/>
- Ventura, A (2021). Comunicación efectiva: estrategia de mediación para el fortalecimiento del diálogo entre docentes y padres de familia, Barranquilla-2021 (Tesis de maestría). <https://repositorio.cuc.edu.co/handle/11323/7965?show=full>

Zambrana, A., Avilés, S., Gumucio, F., Luizaga, M., Pineda, P., y Illanes, D. (2020).  
Space-based random sampling and its usefulness in epidemiological  
research. *Gaceta Médica Boliviana* , 43(1).  
<http://www.scielo.org.bo/pdf/gmb/v43n1/v43n1a12.pdf>

## ANEXOS

### Anexo 1

#### Matriz de operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicador	Escala de Medición
COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL	Según el autor (MONROY, 2010), define que: La comunicación organizacional es una disciplina nueva y de reciente aplicación, por lo mismo su desarrollo puede ser una de las bases del éxito de muchos negocios, especialmente en el ámbito de la organización.	Se midió con esta variable a través de un cuestionario en escala de Likert: tiene 4 opciones de respuesta: muy en desacuerdo (1), en desacuerdo (2) y de acuerdo (3) totalmente de acuerdo (4).	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comunicación horizontal</li> <li>• Comunicación vertical</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comunicación entre personas del mismo nivel jerárquico.</li> <li>• Mensajes de Superiores a empleados</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ordinal</li> </ul>
RENDIMIENTO LABORAL	Según el autor Dharmarsiri (2019) define al rendimiento laboral como el conjunto de acciones comportamientos de los empleados con el objetivo de generar buenos resultados.	Se midió con esta variable a través de un cuestionario en escala de likert : tiene 4 opciones de respuesta: muy en desacuerdo (1), en desacuerdo (2) y de acuerdo (3) totalmente de acuerdo (4).	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Desempeño de tareas</li> <li>• Desempeño contextual</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cumplir los procedimientos</li> <li>• Consecución con objetivos organizacionales</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ordinal</li> </ul>

## Anexo 2

### Instrumento de recolección de datos

#### CUESTIONARIO DE COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL Y RENDIMIENTO LABORAL

El presente cuestionario está basado en el proyecto de investigación lo cual esta con relación a la comunicación organizacional y rendimiento laboral en un gobierno regional del Perú 2024. Dicha información brindada será de manera anónima y reservada, por eso le pedimos total sinceridad al marcar

INSTRUCCIONES: Marque con una (X) la respuesta de su criterio propio

1 = Totalmente en desacuerdo

2 = En desacuerdo

3 = De acuerdo

4 = Totalmente de acuerdo

N	VARIABLE 1: COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL				
	ÍTEMS	PUNTUACIÓN			
	Dimensión 1: Comunicación vertical	1	2	3	4
	<b>Indicador: Comunicación entre personas del mismo nivel jerárquico.</b>				
1	¿Utiliza los canales de comunicación interna adecuados?				
2	En el momento de realizar un trabajo siempre en una buena comunicación con sus compañeros.				
3	¿mantiene usted buena comunicación con sus compañeros acerca de las actividades laborales que realizar?				
4	¿Se comunica fácilmente comunica sus compañeros cuando pide ayuda?				
5	¿El lenguaje que emplean con sus compañeros no nivel es claro?				
	<b>Dimensión 2: Comunicación horizontal</b>				
	<b>Indicador: Mensajes de superiores a empleados</b>	1	2	3	4
6	¿Cree que su jefe utiliza un lenguaje entendido cuando se dirige a usted?				
7	¿Cree que los comentarios o sugerencias que le hace a sus superiores so tomadas en cuenta?				

8	¿Sus superiores le hacen sentir suficiente confianza y libertad para discutir problema sobre el trabajo?				
9	¿Su jefe le da de manera oportuna la información?				
10	¿Las instrucciones que recibe de su jefe son claras?				

N	VARIABLE 2: RENDIMIENTO LABORAL				
	ÍTEMS	PUNTUACIÓN			
	Dimensión 1: desempeño de tareas	1	2	3	4
	<b>Indicador: Cumplir los procedimientos</b>	1	2	3	4
11	Soy responsable de cumplir los estándares de desempeño y/o rendimiento				
12	Considera que las recompensas e incentivos mejoran su desempeño en el trabajo.				
13	se cuenta con programas de capacitación para un mejor desempeño?				
14	Se cuenta con un sistema de evaluación de desempeño del personal?				
15	En los últimos 12 meses le han realizado una evaluación de desempeño?				
	<b>Dimensión 2: desempeño contextual</b>				
	<b>Indicador: consecución los objetivos organizacionales</b>	1	2	3	4
16	¿Consideras que se debe evaluar el desempeño laboral a todos los colaboradores del ¿Gobierno Regional La Libertad?				
17	Me esfuerzo por lograr que mi organización sobresalga en eficiencia, en comparación con otras?				
18	Estoy agradecido con la organización de haberme dado la oportunidad de trabajar por eso le pongo ganas al trabajo?				
19	Asumo el reto de capacitarme para cumplir mejor mi trabajo, y confío en la organización?				
20	Si se presenta algún problema en mi organización motivo a otros colaboradores para aportar en la solución, lo hago por lealtad.				

## Anexo 3

### Fichas de validación por juicio de expertos

#### Evaluación por juicio de expertos 1

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “**Comunicación organizacional y rendimiento laboral en los trabajadores del área de Recursos Humanos de un Gobierno Regional del Perú 2024**”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

#### 1. Datos generales del juez

<b>Nombre del juez:</b>	MIGUEL ANGEL G. OTOYA ARRESE		
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( X )	Doctor	( )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( )	Social	( )
	Educativa ( )	Organizacional	( X )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	GESTIÓN DE ORGANIZACIONES		
<b>Institución donde labora:</b>	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO		
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( )		
	Más de 5 años ( X )		
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica:</b> (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 (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Cuestionario de comunicación organizacional y rendimiento labroal
<b>Autores:</b>	Dominguez Huangal Guisell Anabel y Sanchez Vilca Anibal Eduardo
<b>Procedencia:</b>	Autores adaptada o validada por otros autores
<b>Administración:</b>	De manera virtual
<b>Tiempo de aplicación:</b>	30 minutos
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Trabajadores del un Gobierno Regional del Perú
<b>Significación:</b>	Compuesta por dos variables : La primera variable contiene 4 dimensiones : de 4 indicadores con el objetivo de medir la relación de ambas variables



	La segunda variable contiene 3 dimensiones : de 3 indicadores con el objetivo de medir la relación de ambas variables
--	---

**4. Soporte teórico**

**Variable 1: Comunicación Organizacional**

(Robbins y Judge, 2019) según los autores define a la comunicación organizacional como el proceso de intercambio de información, ideas, opiniones y actitudes, que se combinan en conocimiento, y que tiene lugar entre sujetos que tienen un objetivo común en un contexto determinado para permitir la comprensión y la acción .

**Variable 2: Rendimiento Laboral**

Según Stoner(2023), define el desempeño laboral se puede medir por resultados y consecuencias. Esto significa que el desempeño laboral debe evaluarse en función de los resultados obtenidos por un empleado o un grupo de empleados.

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL	Comunicación interna	Ariza (2018) comenta que estos son los que refuerza la política además de los estándares de comunicación corporativa y Graficas organizacionales
	Comunicación horizontal	Esto sucede entre personas y departamentos que están en el mismo nivel jerárquico. tanto es así que se mueve a lo largo de líneas horizontales en diferentes niveles del organigrama creando un intercambio de información entre colegas o iguales. (Ortiz Zamudio, 2010)
RENDIMIENTO LABORAL	desempeño de tareas	Argoti (2020) es el valor que un individuo aporta a la empresa de tantas formas como sea posible durante un período de tiempo para lograr las metas establecidas, de modo que el desempeño del empleado pueda medirse y verse.
	Habilidades de los trabajadores	Ibrahim (2017) examinan el impacto de la adquisición de habilidades sociales En relación al desempeño de los empleados, se centra en su análisis. Reorientar las oportunidades de capacitación y desarrollo de capacidades. Objetivos de formación y desarrollo de los empleados para la adquisición de habilidades. Suave con un efecto muy amplio y duradero en la mejora de la potencia. empleados
	Objetivos trazados	Según Chiavenato (2006, p. 143), las metas son resultados futuros que se espera alcanzar.

## 5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario “**Comunicación organizacional y rendimiento laboral en los trabajadores del área de Recursos Humanos del Gobierno Regional de La Libertad 2024**”. elaborado por Dominguez Huangal Giselle Anabel y Sanchez Vilca Anibal Eduardo en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

*Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente*

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

**Dimensiones del instrumento:** inbound marketing

- Primera dimensión: (Atraer)
- Objetivos de la Dimensión: (Analizar la dimensión atraer del inbound marketing en las MYPES de un centro comercial en Trujillo en el 2024).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Recursos utilizados	1	3	3	3	
	2	3	3	3	
Mejora de procesos	3	3	3	3	
	4	3	3	3	

- Segunda dimensión: (convertir)
- Objetivos de la Dimensión: (Analizar la dimensión convertir del inbound marketing en las MYPES de un centro comercial en Trujillo en el 2024).

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Actividades planificadas	5	4	4	4	
	6	4	4	4	
	7	4	4	4	
Resultados alcanzados	8	4	4	4	
	9	4	4	4	
Tiempo empleado	10	4	4	4	

- Tercera dimensión: (Vender)
- Objetivos de la Dimensión: (Analizar la dimensión vender del inbound marketing en las MYPES de un centro comercial en Trujillo en el 2024).

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Ciclo de compra	11	3	3	3	
	12	3	3	3	
	13	3	3	3	
Ventas satisfactorias	14	3	3	3	
Diferenciación	15	3	3	3	

- Cuarta dimensión: (Deleitar)
- Objetivos de la Dimensión: (Analizar la dimensión deleitar del inbound marketing en las MYPES de un centro comercial en Trujillo en el 2024).

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Satisfacción	16	3	3	3	
	17	3	3	3	
Cumplimiento de sugerencias	18	3	3	3	
	19	3	3	3	
Ofrecer información	20	3	3	3	





Carolina Esther Castellares Jhonson

DNI: 40364160

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

## Evaluación por juicio de expertos 2:

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “**Comunicación organizacional y rendimiento laboral en los trabajadores del área de Recursos Humanos de un Gobierno Regional del Perú 2024**”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 1. Datos generales del juez

<b>Nombre del juez:</b>	ROLANDO TRUJILLO JIMMY FRANKS	
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( X )	Doctor ( )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( )	Social ( )
	Educativa ( )	Organizacional ( X )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	MICROFINANZAS	
<b>Institución donde labora:</b>	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( )	Más de 5 años ( X )
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica:</b> (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 (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Cuestionario en escala ordinal
<b>Autora:</b>	Dominguez Huangal Guisell Anabel y Sanchez Vilca Anibal Eduardo
<b>Procedencia:</b>	Del autor, adaptada o validada por otros autores
<b>Administración:</b>	De manera virtual
<b>Tiempo de aplicación:</b>	30 minutos
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Empleados administrativos de la empresa
<b>Significación:</b>	Está compuesta por dos variables La primera variable contiene 2 dimensiones de 5 indicadores y 10 ítems en total. El objetivo es medir la relación de las variables La segunda variable contiene 2 dimensiones de 8 indicadores y 12 ítems en total. El objetivo es medir la relación de las variables



#### 4. Soporte teórico

##### Variable 1: Comunicación Organizacional

(Robbins y Judge, 2019) según los autores define a la comunicación organizacional como el proceso de intercambio de información, ideas, opiniones y actitudes, que se combinan en conocimiento, y que tiene lugar entre sujetos que tienen un objetivo común en un contexto determinado para permitir la comprensión y la acción.

##### Variable 2: Rendimiento Laboral

Según Stoner (2023), define el desempeño laboral se puede medir por resultados y consecuencias. Esto significa que el desempeño laboral debe evaluarse en función de los resultados obtenidos por un empleado o un grupo de empleados

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL	Comunicación interna	Ariza (2018) comenta que estos son los que refuerza la política además de los estándares de comunicación corporativa y Graficas organizacionales
	Comunicación horizontal	Esto sucede entre personas y departamentos que están en el mismo nivel jerárquico. tanto es así que se mueve a lo largo de líneas horizontales en diferentes niveles del organigrama creando un intercambio de información entre colegas o iguales. (Ortiz Zamudio, 2010)
RENDIMIENTO LABORAL	desempeño de tareas	Argoti (2020) es el valor que un individuo aporta a la empresa de tantas formas como sea posible durante un período de tiempo para lograr las metas establecidas, de modo que el desempeño del empleado pueda medirse y verse.
	Habilidades de los trabajadores	Ibrahim (2017) examinan el impacto de la adquisición de habilidades sociales En relación al desempeño de los empleados, se centra en su análisis. Reorientar las oportunidades de capacitación y desarrollo de capacidades. Objetivos de formación y desarrollo de los empleados para la adquisición de habilidades. Suave con un efecto muy amplio y duradero en la mejora de la potencia. empleados
	Objetivos trazados	Según Chiavenato (2006, p. 143), las metas son resultados futuros que se espera alcanzar.

1. **Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el cuestionario “**Comunicación organizacional y rendimiento laboral en los trabajadores del área de Recursos Humanos del Gobierno Regional de La Libertad 2024**”. elaborado por Dominguez Huangal Giselle Anabel y Sanchez Vilca Anibal Eduardo en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

<b>Categoría</b>	<b>Calificación</b>	<b>Indicador</b>
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

*Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente*

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

**Primera variable del instrumento:** Comunicación Organizacional

- Primera dimensión: Comunicación vertical
- Objetivos de la Dimensión: Determinar la comunicación organizacional en el área de recursos humanos de un gobierno regional del Perú

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Recursos utilizados	1	4	4	4	Ninguna
	2	4	4	4	Ninguna
Mejora de procesos	3	4	4	4	Ninguna
	4	4	4	4	Ninguna

- **Segunda variable del instrumento: Rendimiento Laboral**
- Segunda dimensión: desempeño de tareas
- Objetivos de la Dimensión: Determinar el rendimiento laboral en el área de recursos humanos del gobierno regional La Libertad

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Actividades planificadas	5	4	4	4	Ninguna
	6	4	4	4	Ninguna
	7	4	4	4	Ninguna
Resultados alcanzados	8	4	4	4	Ninguna
	9	4	4	4	Ninguna
Tiempo empleado	10	4	4	4	Ninguna



Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
cumplir los procedimientos	11	4	4	4	
	12	4	4	4	
	13	4	4	4	
	14	4	4	4	
	15	4	4	4	
objetivos organizacionales	16	4	4	4	
	17	4	4	4	
	18	4	4	4	
	19	4	4	4	
	20	4	4	4	

Jimmy Franks Rolando Trujillo

DNI: 22674970

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver: <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.



4. **Soporte teórico**

Variable 1: Comunicación Organizacional

(Robbins y Judge, 2019) según los autores define a la comunicación organizacional como el proceso de intercambio de información, ideas, opiniones y actitudes, que se combinan en conocimiento, y que tiene lugar entre sujetos que tienen un objetivo común en un contexto determinado para permitir la comprensión y la acción.

Variable 2: Rendimiento Laboral

Según Stoner (2023), define el desempeño laboral se puede medir por resultados y consecuencias. Esto significa que el desempeño laboral debe evaluarse en función de los resultados obtenidos por un empleado o un grupo de empleados



2. **Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el Comunicación Organizacional Y Rendimiento Laboral” elaborado por Domínguez Huangal Anabel y Sanchez vilca Anibal en el año 2023 De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintácticas y semántica son	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
adecuadas.	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencialmente importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

*Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brindarnos sus observaciones que considere pertinente*

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

**Primera variable del instrumento:** Comunicación Organizacional.

- Primera dimensión: Comunicación vertical
- Objetivos de la Dimensión: Establecer la relación entre comunicación organizacional y el en los trabajadores del área de Recursos Humanos del Gobierno Regional de La Libertad 2024.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Recursos utilizados	1	4	4	4	
	2	4	4	4	
Mejora de procesos	3	4	4	4	
	4	4	4	4	

- Segunda dimensión: Comunicación horizontal.
- Objetivos de la Dimensión: Establecer la relación entre comunicación organizacional s en los trabajadores del área de Recursos Humanos del Gobierno Regional de La Libertad 2024.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Actividades planificadas	5	4	4	4	
	6	4	4	4	
	7	4	4	4	
Resultados alcanzados	8	4	4	4	
	9	4	4	4	
Tiempo empleado	10	4	4	4	

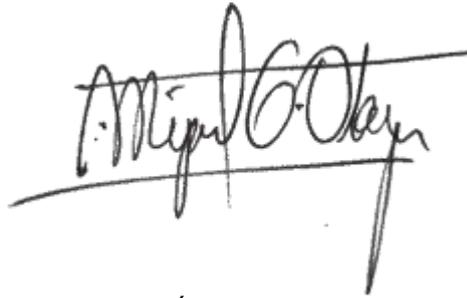
**Segunda variable del instrumento:** Rendimiento Laboral.

- Primera dimensión: Desempeño de tareas.
  - Objetivos de la Dimensión: Establecer la relación entre comunicación organizacional y el desempeño de tareas en los trabajadores del área de Recursos Humanos del Gobierno Regional de La Libertad 2024

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Oferta y demanda	1	4	4	4	
de recursos humanos	2	4	4	4	
Coyuntura económica	3	4	4	4	
Oportunidad de empleo en el mercado	4	4	4	4	

- Segunda dimensión: Desempeño contextual.
  - Objetivos de la Dimensión: Establecer la relación entre comunicación organizacional y el desempeño contextual en los trabajadores del área de Recursos Humanos del Gobierno Regional de La Libertad 2024..

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Política salarial y de prestaciones	5	4	4	4	
Oportunidad de crecimiento profesional	6	4	4	4	
	7	4	4	4	
	8	4	4	4	
Modalidad de contrato	9	4	4	4	
Política de reclutamiento y selección	10	4	4	4	
	11	4	4	4	
Programas de capacitación	12	4	4	4	



Mag. Miguel Ángel G. Otoy Arrese.  
DNI N°: 18084048.

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003). Ver <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

## Anexo 4

### Resultados del Alfa de Cronbach

N DE ENCUESTADO	ITEMS																				TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
1	4	3	3	3	2	1	2	4	4	4	3	2	1	1	1	2	4	4	4	4	56
2	4	3	3	1	2	4	4	3	1	3	1	2	1	3	1	1	2	3	1	1	44
3	2	3	2	1	2	1	3	2	3	2	1	2	3	3	1	3	1	1	2	2	40
4	1	2	1	1	4	1	1	4	1	1	2	4	1	1	3	1	4	1	1	3	38
5	2	1	2	1	3	1	3	1	4	4	1	1	2	3	1	2	1	3	3	1	40
6	3	1	4	1	2	2	2	3	3	1	4	2	2	3	2	1	3	1	1	2	43
7	3	2	4	3	1	3	1	2	2	4	2	4	2	2	1	3	1	1	3	1	45
8	4	4	2	1	4	4	1	2	4	4	1	3	3	1	2	2	3	4	1	3	53
9	2	4	1	3	4	3	1	1	4	4	1	2	1	1	2	3	2	3	2	2	45
10	2	3	3	3	4	3	4	2	4	2	4	3	4	4	3	2	4	4	2	4	64
11	1	4	2	2	1	1	2	4	3	3	2	4	2	3	4	3	2	2	3	2	50
12	1	2	4	1	1	2	1	1	3	2	4	2	3	4	1	3	4	4	2	2	47
13	2	1	4	1	2	2	3	1	2	2	4	1	4	4	2	1	1	1	2	2	42
14	2	1	1	3	3	3	4	1	1	2	1	4	2	3	1	2	2	2	2	1	41
15	3	3	1	4	3	2	3	1	3	1	1	2	4	1	1	4	4	4	1	2	48
16	2	3	3	3	2	3	4	2	1	2	3	1	3	1	3	3	1	1	1	1	43
17	4	4	1	2	4	4	3	3	1	1	4	2	4	1	1	1	3	1	2	4	50
18	4	2	2	2	3	1	2	1	3	1	4	1	3	4	2	2	3	2	1	2	45
19	4	2	2	1	1	1	2	1	1	3	1	4	4	3	1	4	1	1	1	4	42
20	4	2	2	4	2	3	2	1	3	1	3	1	1	4	1	3	1	1	4	2	45
21	2	2	3	1	3	3	3	4	3	3	1	3	3	4	2	4	4	3	3	3	57
22	1	3	3	3	1	4	1	1	4	3	2	2	1	4	1	1	4	4	4	4	51
23	2	4	3	3	2	2	4	2	2	2	1	1	2	4	4	4	2	1	1	4	48
24	1	1	1	3	2	3	3	3	4	4	3	4	2	4	2	2	2	3	3	3	54
25	3	3	4	3	1	4	2	4	2	2	2	3	2	4	4	1	2	1	4	3	54
26	3	3	1	2	1	1	1	3	3	4	4	2	2	4	1	4	2	1	2	1	46
27	3	3	3	3	3	1	3	2	1	2	4	3	2	2	4	1	3	1	1	4	49
28	1	3	1	1	3	1	3	4	1	3	4	1	3	1	3	3	4	1	3	3	47
29	3	3	2	3	2	3	1	3	3	1	2	1	3	1	2	3	4	3	4	4	51
30	4	3	3	1	1	1	1	3	4	4	4	1	4	3	2	2	2	2	2	1	48
31	1	3	3	3	1	3	2	4	3	4	2	2	3	3	4	1	2	3	3	2	52
32	2	3	1	2	2	1	3	2	4	4	3	4	3	3	4	1	2	1	3	3	51
33	3	3	2	1	4	3	2	4	4	1	1	2	1	2	1	1	3	3	3	1	45
34	1	1	1	3	2	1	3	4	2	3	3	3	4	2	3	1	2	2	1	3	45
35	3	3	2	1	3	3	1	2	3	4	1	1	4	1	3	3	3	3	3	1	48
36	3	4	2	2	1	2	2	4	2	1	2	1	3	1	4	2	3	2	2	1	44
37	3	1	3	4	3	2	4	1	2	2	4	4	3	1	3	2	1	2	3	3	51
38	4	3	3	2	4	3	4	2	1	3	4	1	2	3	3	3	2	2	3	1	53
39	1	2	3	2	3	3	1	1	3	1	4	1	4	1	4	4	3	3	4	3	51
40	3	4	4	1	1	1	4	4	1	2	4	1	1	2	2	3	3	3	4	3	51
41	4	3	2	2	4	2	3	2	3	1	2	2	3	4	1	4	3	3	4	4	56
42	1	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	54
43	4	1	3	3	2	2	3	3	4	3	2	3	2	2	4	2	2	2	2	2	52
44	3	1	4	2	1	2	2	2	3	2	2	2	2	2	4	2	2	3	4	2	47
45	2	3	4	4	3	4	4	2	1	3	2	2	1	1	1	1	2	3	4	3	50
46	3	3	2	2	2	2	3	1	3	3	1	1	2	2	1	2	3	3	4	4	48
47	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	1	4	2	4	3	4	3	52
48	2	4	3	3	3	3	3	2	1	1	1	2	1	1	2	3	2	3	4	4	48
49	4	2	2	2	2	3	2	2	1	1	1	1	2	2	1	2	2	3	4	4	43
50	2	4	4	4	4	4	23	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	3	4	4	66
PROMEDIO	2,6	2,6	2,5	2	2,4	2	2	3	2	2	2	2	2	2,2	2	2	3	2	2,6	2,6	
DESV. ESTANDAR	1,1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1,1	1	1	1	1	1,2	1,1	

N de items	K=20	K	
		$\alpha = K-1$	1,05
Reemplazando			
	1,05		
0			1
MUY BAJA	BAJA	REGULAR	ACEPTABLE

## Anexo 5

### **CONSENTIMIENTO INFORMADO \***

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°062-2023-VI-UCV

Título de la investigación: **Comunicación organizacional y rendimiento laboral en los trabajadores del área de Recursos Humanos del Gobierno Regional de La Libertad 2024.**

Investigadores: **Anibal Eduardo, Sanchez Vilca / Giselle Anabel, Dominguez Huangal**

#### **Propósito del estudio**

Le invitamos a participar en la investigación titulada “**Comunicación organizacional y rendimiento laboral en los trabajadores del área de Recursos Humanos del Gobierno Regional de La Libertad 2024**”, cuyo objetivo es **determinar la relación que existe entre comunicación organizacional y rendimiento laboral en los trabajadores del área de Recursos Humanos del Gobierno Regional de La Libertad 2024**. Esta investigación es desarrollada por estudiantes de pregrado de la carrera profesional de Administración, de la Universidad César Vallejo del campus Trujillo, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad.

Describir el impacto del problema de la investigación

**Se elaborará un estudio de interés y actualidad sobre la relación entre la Comunicación organizacional y rendimiento laboral en los trabajadores del área de Recursos Humanos de un Gobierno Regional del Perú 2024.**

#### **Procedimiento**

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

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: “**Comunicación organizacional y rendimiento laboral en los trabajadores del área de Recursos Humanos de un Gobierno Regional del Perú 2024**”.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 30 minutos y se realizará en modalidad virtual. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación 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 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 el Investigadores: [**Sanchez Vilca, Anibal Eduardo**] email **asanchezvi1@ucvvirtual.edu.pe** y [**Dominguez Huangal, Giselle Anabel**] email **gdominguezhu98@ucvvirtual.edu.pe** y Docente asesor (Dra. Espinoza Rodriguez, Olenka Ana Catherine) email: **oaespinoza@ucvvirtual.edu.pe**.

**Consentimiento**

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo mi participación en la investigación.

Nombre y apellidos:

Fecha y hora:

*[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].*

*\* Obligatorio a partir de los 18 años*

## Anexo 7

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

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°066-2023-VI-UCV

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC: 20440374248
Gobierno Regional La Libertad	
Nombre del Titular o Representante legal:	
Nombres y Apellidos: LIC. Cecilia Lorena Agreda Verau	DNI: 18173140

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 8º, literal “c” del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (RCU Nro. 0470-2022/UCV) (\*), autorizo [ x], no autorizo [ ] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación: Comunicación organizacional y rendimiento laboral en los trabajadores del área de Recursos Humanos del Gobierno Regional de La Libertad 2024	
Nombre del Programa Académico: Administración de Empresas	
Autor: Nombres y Apellidos Dominguez Huangal Giselle Anabel Sanchez Vilca Anibal Eduardo	DNI: 74443483 75355158

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

Lugar y Fecha: Trujillo 27/09/2023



Firma y sello: 

**(Titular o Representante legal de la Institución)**

(\*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 8º, literal “c” **Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución.** Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en las tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, ni en el cuerpo de la tesis ni en los anexos, pero sí será necesario describir sus características.

## Anexo 8

### Ficha técnica de validación de instrumento de recolección de datos

#### Instrumento de recolección de datos 01: Cuestionario

##### Ficha técnica

**Autor:** Ramirez Guevara Dina Sarai

**Procedencia:** Trujillo, Perú.

**Duración:** 15 minutos.

**Aplicación:** Comunicación organizacional y rendimiento laboral del gobierno regional La Libertad 2024

**Puntuación:** Puntuación computarizada.

**Significación:** 2 dimensiones, 5 indicadores y 10 ítems.

#### Instrumento de recolección de datos 02: Rotación de personal.

##### Ficha técnica

**Autor:** Domínguez Huangal Anabel y Sánchez Vilca Aníbal

**Procedencia:** Trujillo, Perú.

**Duración:** 15 minutos.

**Aplicación:** Comunicación organizacional y rendimiento laboral del gobierno regional La Libertad 2024

**Puntuación:** Puntuación computarizada.

**Significación:** 2 dimensiones, 8 indicadores y 12 ítems.