



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

“LA COMUNICACIÓN EMPRESARIAL FRENTE AL RENDIMIENTO  
LABORAL DE LOS COLABORADORES DEL GRUPO VEGA DEL  
ÁREA ALMACÉN, LIMA, 2017”

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

**LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN**

**AUTORA**

CHAMORRO MENDOZA, LIZEETH STEPHANY

**ASESOR**

Dr. DIAZ SAUCEDO, ANTONIO

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

GESTION DEL TALENTO HUMANO

**LIMA, PERÚ**

**2017**

**PÁGINA DEL JURADO**



**Dr. Dávila Arenaza Victor Demetrio**

**PRESIDENTE**



**Dr. Díaz Saucedo Antonio**

**SECRETARIO**



**Dr. Fernandez Saucedo Narciso**

**VOCAL**

## **DEDICATORIA**

Este trabajo se lo dedico en primer lugar a Dios que fue mi guía en todo momento, a mis padres, a mi futuro esposo y, a la persona más importante en mi vida a mi hija Brianna que ha sido fuente de motivación e inspiración para cumplir con la responsabilidad otorgada.

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco infinitamente a mi Familia, amigos, y a el Dr. Antonio Díaz por apoyarme y motivarme, gracias por su paciencia y tiempo, por alentarme en aquellos momentos cuando más los necesitaba, a la empresa Vega que siempre sus puertas estuvieron abiertas para mi persona.

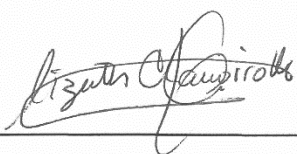
## DECLARACION DE AUTENTICIDAD

Yo Chamorro Mendoza Lizeeth Stephany con DNI N° 73042798, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela de Administración de Empresas, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica.

Así mismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente tesis son auténticos y veraces.

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

Lima, 07 de Julio del 2017



---

Lizeeth Stephany Chamorro Mendoza

## **PRESENTACIÓN**

Señores miembros del Jurado:

En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo presento ante ustedes la Tesis titulada:

“La comunicación empresarial frente al rendimiento laboral de los colaboradores del Grupo Vega del área almacén lima 2017”

La misma que someto a vuestra consideración y espero que cumpla con los requisitos de aprobación para obtener el título Profesional en Administración de Empresas.

Lizeeth Stephany Chamorro Mendoza

## RESUMEN

El presente trabajo de investigación titulado; “La comunicación empresarial frente al rendimiento laboral de los colaboradores del Grupo Vega del área almacén lima 2017”. Tiene como objetivo general determinar la relación entre la comunicación empresarial con el rendimiento laboral de los colaboradores del Grupo Vega del área almacén lima 2017. La muestra de la investigación está conformada por 26 colaboradores. La hipótesis general de la investigación fue aceptada, la correlación entre las variables Comunicación empresarial y Rendimiento Laboral es de 0.751, el valor obtenido está entre las correlaciones positivas considerable. Desde el punto de vista metodológico, el tipo de investigación es aplicada, de nivel descriptivo – correlacional, el diseño es no experimental, y de corte transversal. Para analizar los datos se ha utilizado el método estadístico mediante la recopilación de datos, organizados a través de cuadros y se analizaron e interpretaron de manera individual los estadísticos.

**Palabras clave: Comunicación empresarial, rendimiento laboral.**

## **ABSTRACT**

The present research work titled; "Business communication against the work performance of the collaborators of the Vega Group in the storage area lima 2017". Its general objective is to determine the relationship between business communication and the work performance of the employees of the Vega Group in the storage area lima 2017. The sample of the research is made up of 26 employees. The general hypothesis of the research was accepted, it is observed that the correlation between the variables Business Communication and Labor Performance is 0.751, the value obtained is among the significant positive correlations. From the methodological point of view, the type of research is applied, descriptive - correlational level, the design is non - experimental, and cross - sectional. To analyze the data, the statistical method was used by data collection, data were organized through tables and finally the statistical graphs were analyzed and interpreted individually.

**Key words: Business communication, work performance.**



# ÍNDICE

## **PÁGINAS PRELIMINARES**

Página del jurado	I
Dedicatoria	li
Agradecimiento	lii
Declaración de autenticidad	lv
Presentación	v
<b>RESUMEN</b>	vi
<b>ABSTRACT</b>	vii
Índice	viii

## **I. INTRODUCCIÓN**

1.1 Realidad Problemática	1
1.2 Trabajos previos	3
1.3 Teorías relacionadas al tema	6
1.4 Formulación del problema	11
1.5 Justificación del estudio	12
1.6 Hipótesis	13
1.7 Objetivos.	13

## **II. MÉTODO**

2.1 Método, tipo, diseño y nivel de la investigación	14
2.2 Variables, Operacionalización	15
2.3 Población y muestra	16
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	16
2.5 Métodos de análisis de datos	17
2.6 Aspectos éticos	18

<b>III. RESULTADOS</b>	19
<b>IV. DISCUSIÓN</b>	29
<b>V. CONCLUSIÓN</b>	32
<b>VI. RECOMENDACIONES</b>	33
<b>VII. REFERENCIAS</b>	34
<b>ANEXOS</b>	
✓ SPSS	36
✓ Instrumento	37
✓ Matriz de consistencia	38
✓ Validación del instrumento	39

## I. INTRODUCCIÓN

El presente proyecto de investigación cuyo tema a desarrollar es la comunicación empresarial frente al rendimiento laboral de los colaboradores de la empresa Grupo Vega del área de almacén, veremos la importancia que tiene hoy en día la comunicación empresarial dentro de las organizaciones y la relación directa que existe con el rendimiento laboral.

Hoy en día la comunicación empresarial se ha vuelto un tema muy importante dentro de las organizaciones, más aún aquellas empresas que se preocupan por querer lograr sus objetivos. La comunicación cuando se aplica en las organizaciones es denominada comunicación organizacional. Esta comunicación se da naturalmente en toda organización, cualquiera que sea su tipo o su tamaño y en consecuencia no es posible imaginar una organización sin comunicación. Bajo esta perspectiva, la comunicación organizacional es el conjunto total de mensajes que se intercambian entre los integrantes de una organización, y entre ésta y su medio, (Fernández, 1999).

El desempeño laboral tiene una serie de características individuales, entre las cuales se puede mencionar: las capacidades, habilidades necesidades y cualidades, entre otros, que interactúan con la naturaleza del trabajo y de la organización para producir comportamientos que afectan los resultados. Sin embargo, las organizaciones consideran otros factores de gran importancia como la percepción del empleado sobre la equidad actitudes y opiniones acerca de su trabajo, ya que si solo se tomara en cuenta el desempeño del empleado, sería muy difícil determinar de qué manera mejorarla Fernández, Manuel. Diccionario de recursos humanos (1999:543).

### 1.1 Realidad problemática:

Hoy en día las empresas toman muy en cuenta, la comunicación en la organización y la evaluación del desempeño de los colaboradores por cuanto reduce de manera notoria los costos y por ende aumenta las ganancias de la organización, resultado a su vez en incentivos económicos y sociales para los trabajadores, lo cual crea una armonía laboral y altos niveles de motivación.

Durante años las empresas han buscado el secreto del éxito de las grandes organizaciones, llegando a la conclusión de que uno de los principales elementos para poder lograr el éxito, es la comunicación dentro de ellas. Es por eso que en los últimos años las empresas han prestado mucha más importancia a la comunicación que existe dentro de ellas, formando departamentos especializados (departamento de comunicación) y contratando especialistas en el tema (psicólogos).

Actualmente en la empresa Grupo Vega S.A.C. existen ciertos inconvenientes en la comunicación, debido a que en la organización no se transmite la información de manera clara y precisa, se observa que las labores de los colaboradores se ven afectadas, ocasionando pérdida de tiempo, exceso de trabajo y descontento, dificultado así el desempeño laboral en este personal.

En la actualidad las grandes, medianas y pequeñas empresas han visto a la comunicación como un gran problema para poder lograr sus objetivos trazados, tomando como un gran reto el poder desarrollar una buena comunicación dentro de ella, buscando así alternativas para poder generar una buena comunicación, y tener buenos resultados como una buena relación entre los trabajadores, un buen clima laboral, etc.

Todos los días estas instituciones se nota que hacen esfuerzos en mejorar las comunicaciones empresariales, esto se ve reflejado en muchos aspectos. Como todas las cosas que se ponen de moda, la comunicación empresarial ha sido motivo de seminarios, conferencias y muchas otras reuniones de profesionales especializados en la materia, en los cuales se exponen todas las teorías, nuevas tendencias e innovaciones para tener una comunicación empresarial exitosa.

Según Javier García (2008) explica:

Por mucho tiempo se creyó que el colaborador satisfecho rinde más y que el gerente debe actuar de manera considerada: interesarse en las necesidades de sus subalternos y ayudarlos en todo lo que se pueda (escuela de relaciones humanas). Tal orientación no obedece a motivos humanistas. Es una

estrategia para aumentar el rendimiento laboral basado en las hipótesis que señala a la satisfacción como causa de la performance (72 pp).

En tal sentido, cada día se otorga más importancia a las relaciones entre las personas y las empresas, para lograr un mejor rendimiento en las empresas por lo que la comunicación empresarial ha tenido un gran auge en los últimos años. Una de las cosas más importantes para las empresas es mantener una buena imagen empresarial, ya sea dentro de las personas, que son el mercado a las cuales ellas están destinadas, o bien con las mismas empresas que tiene en el mercado, competencia directa, proveedores y otros.

## **1.2 Trabajos previos:**

Luego de haber revisado la biblioteca de la Universidad Cesar Vallejo, así mismo visitado las páginas webs y libros, entre otros. Hemos encontrado las siguientes informaciones que de algún modo tienen relación con el objeto de nuestra investigación.

### **1.2.1 Internacionales:**

**Balarezo (2014)** en su tesis. “La comunicación organizacional interna y su incidencia en el desarrollo organizacional”. Universidad Técnica de Ambato, Ecuador 2014. El autor plantea como objetivo, estudiar la incidencia de una deficiente comunicación organizacional interna sobre el desarrollo organizacional de la empresa San Miguel Drive. El tipo de investigación fue correlacional, descriptiva y explicativa. Por lo cual el investigador llegó a la conclusión de que la comunicación organizacional interna de la empresa San Miguel Drive no está cumpliendo las funciones que debería, como son generar identificación institucional por parte del trabajador hacia la empresa y tampoco fortalece las relaciones interpersonales entre los colaboradores.

**Vásquez (2015)**. En su tesis: “Relación entre la comunicación y la satisfacción laboral de los colaboradores de Bofasa”. El autor plantea como objetivo determinar si existe relación entre la comunicación y la satisfacción laboral en los colaboradores de BOFASA, donde la metodología fue de diseño

de investigación no experimental de nivel correlacional de corte transaccional y se concluyó que sí existe correlación estadísticamente significativa entre comunicación e identificación con la empresa ya que el valor calculado es de  $r=0.875$  y se puede ver que el 75% de los empleados, consideran que debe de existir un buen canal de comunicación para poder transmitir la información hacia los colaboradores, así como los factores que más relación poseen con la satisfacción laboral de los empleados son la comunicación, la identificación y el desarrollo laboral.

**Riccio (2011).** En su tesis: “Evolución de los factores de desempeño y productividad en la empresa de alimentos balanceados”. El autor plantea como objetivo de investigación determinar la relación entre el desempeño y la productividad en la empresa, donde la metodología de la investigación es descriptivo, ya que permite estudiar las variables con la intención de realizar una descripción sobre su estado o comportamiento a partir de una interpretación sistemáticamente de un conjunto de hechos relacionados a fenómenos, donde el autor concluye que es vital un plan de capacitación y desarrollo, ya que es un factor muy importante en el desempeño de los empleados; el cual les brinde los conocimientos necesarios y los estimule a realizar mejor su trabajo y a crecer como persona individual y de forma profesional.

### **1.2.2 Nacionales:**

**Bedoya (2003).** En su tesis: “La nueva gestión de personas y su evaluación de desempeño en empresas competitivas”. Universidad Nacional de San Marco 2003. El autor plantea como objetivo analizar las teorías y enfoques sobre la concepción de la función de recursos humanos y su relación con la gestión de evaluación de su desempeño de la empresa competitiva, donde la metodología fue de tipo aplicada y de nivel descriptivo, explicativo. Finalmente se llegó a la conclusión de que los procesos de gestión y evaluación de desempeño están sufriendo grandes modificaciones a fin de adecuarse a las exigencias de los escenarios modernos. El estudio de la función de los recursos humanos y del proceso de la gestión de evaluación de desempeño,

así como de su adecuación a los nuevos tiempos, constituye un gran desafío que las empresas deberán afrontar decididamente en los escenarios de mercado de globalización, si desean ser competitivos y permanecer en ellos.

**Jaramillo (2011).** En su tesis: “Influencia de la comunicación en el desempeño laboral de los Gerentes”. El autor plantea como objetivo de investigación determinar como la comunicación va influir en la decisión de los Gerentes hacia sus colaboradores, donde la metodología aplicada es descriptivo, porque ha explicado los fenómenos del problema y ha realizado la medición a la población muestra, donde el autor llego a la conclusión que la comunicación efectiva es el principal soporte influyente para el logro de los objetivos principales de la empresa, ya que está en función al buen desempeño laboral de cada uno de sus trabajadores, así como es importante realizar una evaluación del desempeño trimestral o semestral para que los trabajadores tengan retroalimentación y la oportunidad de observar cómo se sienten dentro de la organización

**Castro (2015).** En su tesis: “Factores asociados que inciden en el rendimiento laboral en el personal de consulta externa según el régimen laboral Hospital Víctor Larco Herrera Lima 2014”, presentada ante la Universidad Cesar Vallejo, en la escuela de Postgrado para obtener, Lima - Perú. El autor plantea como objetivo general determinar qué diferencias existen entre los factores asociados que inciden en el rendimiento laboral en el personal de consulta externa según régimen laboral Hospital Víctor Larco Herrera Lima 2014; donde se realizó mediante una investigación hipotético deductivo no experimental de corte transaccional, y se concluyó que existen diferencias significativas entre los factores personales en el rendimiento laboral , lo que implica que los factores personales tiene mayor incidencia en el grupo que se encuentra en el régimen del D.L. 376 87.5% Alto, en comparación de los que se encuentran en el régimen de la Ley 1057 (Bajo 42.9%, Medio 38.1%).

### **1.3 Teorías relacionadas al tema**

Para la presente investigación se estudió las siguientes teorías relacionadas con el tema de investigación:

#### **1.3.1 Variable X: Comunicación Empresarial**

##### **1.3.1.1 Modelo del Dircom o Dirección de comunicación**

A finales del siglo XX quedaba claro que las organizaciones no podían permanecer frente al todo social. Independientemente de la comunicación que realizan para actividades concretas, comenzaba a estar claro que la personalidad de la institución tenía que manifestarse como la de un ciudadano más. En este caso, como un ciudadano corporativo, con sus derechos y deberes ante la comunidad.

Van Riel (1997), Huamán (1994), Costa (1995) ,Argenti (2003), inciden en la tesis de que las organizaciones poseen una identidad corporativa singular, que deben proyectar sobre el mercado de la información para lograr el reconocimiento de sus públicos y generar en ellos una imagen positiva. Si la teoría de las relaciones publicas hacia énfasis a la comunicación externa y en la necesidad de resolver los problemas de entendimiento entre una organización y sus públicos. Toda organización debe presentar una personalidad coherente ante los ciudadanos, como consecuencia de su condición de entidad social. Para ello, ha de integrar todas sus actividades de comunicación, para que todos ellos transmitan la misma misión y cultura empresarial.

##### **1.3.1.2 Escenarios de la comunicación empresarial**

Los escenarios comunicativos de la organización son múltiples y de innumerables características. Cada organización define las necesidades de establecer comunicaciones con determinado público.

Según Daniel F. López Jiménez (2006) Los escenarios comunicativos de la organización son múltiples y de innumerables características. Cada organización define las necesidades de establecer comunicaciones con



determinados públicos. Sin embargo, por efectos prácticos, los teóricos de la comunicación organizacional han dividido en tres grandes escenarios la misma: comunicación interna, externa e intermedia. (p.48).

- **Comunicación interna**

La comunicación interna está dispuesta de tres formas: descendente, ascendente y horizontal. Cada una de ellas obedece a una razón de ser, la comunicación de las disposiciones de la gerencia, la participación en las decisiones y el flujo de información entre las unidades de la organización respectivamente (p.22)

Comunicación Descendente. - Es la que va dirigida desde la Dirección a los colaboradores. Se ocupa de comunicar el orden establecido para el desarrollo de funciones, tareas, roles, entrenamiento, capacitación, directivas, políticas, etc. Su carácter principal se establece por la naturaleza de la organización, dar orden. No solamente desde el sentido imperativo de quien da una orden, sino desde el sentido de organizar y ordenar.

Comunicación Ascendente. - Este tipo de comunicación recoge desde la base los deseos, quejas, reivindicaciones, sugerencias y las transporta utilizando el canal jerárquico, hacia arriba hasta el lugar al que, en cada caso corresponda decidir.

Comunicación Horizontal. - Esta comunicación tiene como objetivo la coordinación interdepartamental, la armonización de las acciones de los distintos departamentos y secciones de la empresa, y para asegurar que no existan algunas, duplicidades en el que hacer de los departamentos.

- **Comunicación externa**

La comunicación externa de la organización surge de la misma necesidad de interrelacionarse con otros públicos externos a la organización sin la cual su función productiva no se podría desarrollar.

Los cambios continuos y rápidos ocurridos por las diferentes fuerzas de presión del mercado donde opera el negocio de la organización hacen que se establezca un frente de respuesta estratégico y rápido (p.27).

La comunicación externa está dividida principalmente en dos categorías; Comunicación comercial y comunicación pública.

Comunicación Comercial. - Comprende las relaciones comunicativas que debe establecer con el cliente, los proveedores, los competidores y los medios de comunicación.

Comunicación Pública. - La comunicación pública en las organizaciones se establece por las relaciones de obligatoriedad con el gobierno político de los Estados; el pago de impuestos, las disposiciones técnicas legales, el régimen laboral, las normas ambientales, entre otras.

- **Comunicación Intermedia**

La comunicación intermedia en la organización es aquella que se extiende a los dos ámbitos anteriores; interna y externa. Su función se establece desde la relación de la identidad de la organización, su finalidad y la responsabilidad social que tiene con las personas y el desarrollo del país.

La organización define quién eres, qué hace, cómo lo hace y para qué. Este principio corporativo es comunicado a sus empleados y a sus públicos externos (p.28).

Finalmente, la organización no sólo tiene la responsabilidad de contribuir al bien de la sociedad, sino de contribuir al crecimiento personal de sus empleados para así poder lograr las metas institucionales y personales.

### **1.3.1.3 Definición de la Variable Independiente Comunicación Empresarial**

#### **Variable Independiente: Comunicación Empresarial**

Según Horacio Andrade describe, la comunicación organizacional es un campo del conocimiento humano que estudia la forma en que se da el proceso de la comunicación dentro de las organizaciones y entre estas y su medio.

El desarrollo de esta disciplina es relativamente joven, ya que podríamos ubicar el inicio de los esfuerzos serios y sistemáticos por desarrollar, así como las primeras obras publicadas sobre la materia, en la década de los setenta (2005, p.16).

### **1.3.1.4 Definición conceptual de las dimensiones de la Variable Independiente**

#### **Dimensión 1: Tipos**

Según Chiavenato (2001) manifiesta que: “En toda empresa existe una compleja combinación de tipos por los cuales transita y se propaga la comunicación, Según el flujo direccional en la empresa, las comunicaciones pueden clasificarse en descendentes, ascendentes y laterales. (p. 329).

#### **Dimensión 2: Medios**

Según Chiavenato (2001) “Los mensajes pueden transmitirse de diferente manera. Pueden ser orales o escritos. [...] Muchos individuos prefieren la intimidad de la comunicación oral, mientras que otros prefieren la exactitud y precisión de la comunicación escrita. (p. 329).

#### **Dimensión 3: Interno**

Según Chiavenato (2001): “La comunicación constituye uno de los aspectos básicos de la actividad gerencial. Si administrar es lograr que las personas cumplan las tareas y que las ejecuten con eficiencia y eficacia, es necesario comunicarles constantemente qué debe hacerse, cómo, cuándo, cuánto, etc. (p. 328).

### **1.3.2 Variable Y: Rendimiento Laboral**

#### **1.3.2.1 Teoría de las necesidades de Maslow:**

La teoría de jerarquía de las necesidades del hombre, propuesta por Maslow, parte del supuesto que el hombre actúa por necesidades, por lo cual nuestro objetivo es mostrar la importancia de esta teoría en el desempeño laboral, y que se relaciona de manera trascendental con el comportamiento organizacional.

#### **1.3.2.2 Definición de la Variable Independiente Rendimiento Laboral**

##### **Variable Independiente: Rendimiento Laboral**

Según Chiavenato (2000), El desempeño laboral es el resultado productivo de una jornada de trabajo. La propuesta de cambio se hace por medio de un ciclo para la acción del que se parte de la obvia realidad, hasta llegar al resultado deseado, un mejor desempeño laboral, comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados; este constituye la estrategia individual para lograr los objetivos” (p. 359).

En tal sentido, el desempeño de las personas es la combinación de su comportamiento con sus resultados, por lo cual se deberá modificar primero lo que se haga a fin de poder medir y observar la acción. El desempeño define el rendimiento laboral, es decir, la capacidad de una persona para producir, hacer, elaborar, acabar y generar trabajo en menos tiempo, con menor esfuerzo y mejor calidad, estando dirigido a la evaluación la cual dará como resultado su desenvolvimiento. En efecto, se puede afirmar que un buen desempeño laboral es la fortaleza más relevante con la que cuenta una organización.

#### **1.3.2.3 Definición conceptual de las dimensiones de la Variable dependiente**

##### **Dimensión 1: Eficacia**

Según Ríos & Sánchez (1997): “[...] Una organización es eficaz si da cumplimiento, si lleva a efecto esos significados. Esto nos lleva a considerar la

eficacia como el reflejo de la organización en la realidad, la existencia objetiva de esa realidad que es la organización. [...] (p. 89).

## **Dimensión 2: Motivación**

Según Chiavenato (2001) definen que: “El concepto de motivación se ha utilizado con diferentes sentidos. En general, motivo es el impulso que lleva a la persona a actuar de determinada manera, es decir, que da origen a un comportamiento específico (p.301).

## **Dimension3: Competencias**

Según Werther & Davis (2013): “La técnica de la administración por objetivos consiste en el establecimiento de administración por objetivos a partir de la alta gerencia y hacia los niveles inferiores de la organización” (p. 316).

### **1.4 Formulación del problema**

La investigación se realizó en el distrito y Provincia de Lima, en el periodo fiscal 2017, y analizó el trabajo de investigación, para lo cual nos planteamos las siguientes preguntas:

#### **1.4.1 Problema general**

¿Cómo se relaciona la comunicación empresarial y el rendimiento laboral de los colaboradores de la empresa Grupo Vega del área de almacén, Lima, Año 2017?

#### **1.4.2 Problemas específicos**

¿Cómo se relaciona los tipos de comunicación empresarial y el rendimiento laboral de los colaboradores de la empresa Grupo Vega del área de almacén, Lima, Año 2017?

¿Cómo se relaciona los medios de comunicación empresarial y el rendimiento laboral de los colaboradores de la empresa Grupo Vega del área de almacén, Lima, Año 2017?

¿Cómo se relaciona la comunicación interna empresarial y el rendimiento laboral de los colaboradores de la empresa Grupo Vega del área de almacén, Lima, Año 2017?

## **1.5 Justificación del estudio**

### **Justificación Social**

El presente estudio servirá como antecedente para investigadores, público usuario, entidades que se sientan identificadas con la problemática, se encontrarán beneficiadas puesto que pueden encontrar alternativas de solución en función a realizarse una comunicación empresarial y si el rendimiento de los colaboradores guarda relación con ello, así como también el procedimiento a seguir en casos similares, a su vez permite aportar a la literatura, y puede emplearse como referencia para futuras investigaciones sobre el mismo tema o afines.

### **Justificación Práctica**

Se pretende que la investigación sirva como material de consulta y apoyo a las empresas donde tengan una problemática similar. El estudio también podrá ser utilizado por personas interesadas en el tema y empresas que busquen soluciones e información con respecto a la comunicación empresarial frente al rendimiento laboral de sus colaboradores.

### **Justificación legal**

La investigación de este punto de vista legal obliga a realizar el trabajo de tesis por la ley universitaria y la malla curricular del universitario del décimo ciclo de su carrera.

## **1.6 Hipótesis**

### **1.6.1 Hipótesis General:**

Existe relación entre la comunicación empresarial y el rendimiento laboral de los colaboradores de la empresa Grupo Vega del área de almacén, Lima, Año 2017.

### **1.6.2 Hipótesis Específicas:**

#### **Hipótesis específica 1**

Existe relación entre el tipo de comunicación empresarial y el rendimiento de los colaboradores de la empresa Grupo Vega del área de almacén, Lima, Año 2017.

#### **Hipótesis específica 2**

Existe relación entre los medios de comunicación empresarial y el rendimiento de los colaboradores de la empresa Grupo Vega del área de almacén, Lima, Año 2017.

#### **Hipótesis específica 3**

Existe relación entre la comunicación interna empresarial y el rendimiento de los colaboradores de la empresa Grupo Vega del área de almacén, Lima, Año 2017.

## **1.7 Objetivos:**

### **1.7.1. Objetivo general**

Determinar la relación que existe entre la comunicación empresarial y el rendimiento laboral de los colaboradores de la empresa Grupo Vega del área almacén, Lima, Año 2017.

## **1.7.2. Objetivos específicos**

### **Objetivo específico 1**

Determinar la relación que existe entre el tipo de comunicación empresarial y el rendimiento de los colaboradores de la empresa Grupo Vega del área de almacén, Lima, Año 2017.

### **Objetivo específico 2**

Determinar la relación que existe entre los medios de comunicación empresarial y el rendimiento de los colaboradores de la empresa Grupo Vega del área de almacén, Lima, Año 2017.

### **Objetivo específico 3**

Determinar la relación que existe entre la comunicación interna empresarial y el rendimiento de los colaboradores de la empresa Grupo Vega del área de almacén, Lima, Año 2017.

## **II MÉTODO**

### **2.1 Diseño de la investigación**

El diseño de esta investigación puede catalogarse como no experimental – transversal.

El diseño que se utilizó fue el no experimental debido a que no se manipuló las variables y en cuanto a su temporalidad es transversal dado que todas las observaciones se recolectaron en un solo momento, o en un tiempo único.

### **Tipo de investigación**

El presente trabajo de investigación es de tipo aplicada. Debido a que a solucionar la problemática encontrada en la presente investigación.



## Nivel de investigación

El nivel es descriptivo- correlacional, dado que describir las características de las variables comunicación empresarial y desempeño laboral, así como relacionar el porqué de los hechos, así mismo de buscar establecer la relación entre la variable Comunicación empresarial con la variable Rendimiento laboral durante un periodo dado.

## 2.2 Operacionalización de variables:

### 2.2.1 Dimensión de variable independiente: Comunicación Empresarial

#### Matriz de Operacionalización

VARIABLES		DIMENSIONES DE LAS VARIABLES	INDICADORES	ITEMS		INSTRUMENTO	ESCALA
X1	Comunicación Empresarial	Tipo	Acsendente	1	1	Likert	Ordinal
			Lateral	2	1		
		Medios	Oral	3	1		
			Escrito	4	1		
		Interno	Entorno	5,6	1		
			Información	7,8	2		
X2	Rendimiento Laboral	Eficacia	Objetivos programados	9	1		
			Metas programadas	10	1		
		Motivación	Necesidades individuales	11	1		
			Valores sociales	12	1		
			Capacidad individual	13	1		
		Competencias	Capacidad	14	1		
			Habilidad	15	1		
Destreza	16		1				

Fuente: Elaboración propia

### **2.3 Población y muestra:**

La población está constituida por 26 colaboradores de la empresa Vega del área de almacén.

Debido a que la población es pequeña se usará el 100% de los colaboradores, por lo que se realizará un trabajo censal.

### **2.4 Técnicas de recolección de datos:**

La técnica que se empleó para la presente investigación fue la encuesta, que estuvo dirigido a los colaboradores que laboran en la de la Empresa Vega del área almacén.

De esta forma la siguiente técnica nos proporcionó la información cuantitativa a través de las respuestas otorgadas entre la relación de la comunicación empresarial y el rendimiento laboral de los colaboradores del Grupo Vega del área almacén Lima.

#### **2.4.1 Instrumento de recolección de datos:**

El instrumento empleado en el presente estudio fue el cuestionario la cual estuvo conformado de 16 preguntas elaboradas que permitió determinar la relación entre ambas variables, teniendo en cuenta los objetivos de la investigación, el que tiene dos secciones, la sección 1 corresponde a la variable Comunicación empresarial y la sección 2 corresponde a la variable Rendimiento Laboral. El cuestionario, referente a las preguntas estas se hizo en función de los indicadores de la dimensión de las variables comunicación empresarial y desempeño laboral.

#### **2.4.2 Validez:**

La validez del instrumento de recolección de datos se realizó a través del juicio de expertos que son docentes de la universidad César Vallejo son:

<b>EXPERTOS</b>	<b>SUFICIENCIA</b>
Narciso Fernandez Saucedo	Aplicable
Edith Rosales Dominguez	Aplicable
Henry Huamanchuro Venegas	Aplicable

### 2.4.3 Confiabilidad:

Se aplicó el cuestionario a un grupo piloto de 17 trabajadores a quienes se le aplicó el referido cuestionario, los resultados se procesaron por el Alfa de Crombach cuyo coeficiente es 0,679 que se presenta en la siguiente tabla:

TABLA 2

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	17	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	17	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Tabla 1: Confiabilidad del instrumento      Tabla 1A: Rango de confiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,679	16

$\alpha=1$ Confiabilidad perfecta
$0,8 < \alpha < 0,1$ Confiabilidad muy alta
$0,6 < \alpha < 0,8$ Confiabilidad alta
$0,4 < \alpha < 0,6$ Confiabilidad moderada
$0,2 < \alpha < 0,4$ Confiabilidad baja
$0 < \alpha < 0,2$ Confiabilidad muy baja
$\alpha=0$ Confiabilidad nula

**Fuente:** Córdova, Manuel (2014, p.300)

En el resultado se ha obtenido un valor de 0,679 lo cual nos indica que estamos dentro del rango 0,6 a 0,8 esto significa que el presente instrumento muestra una confiabilidad alta.

Se concluye que el análisis de confiabilidad del instrumento es de 67,90%, significando que el instrumento puede ser utilizado para futuros trabajos de investigación siempre y cuando tenga idéntica finalidad de estudio.

### 2.5 Métodos de análisis de datos:

En la presente investigación se utilizó el método estadístico apoyándonos del software SPSS 22 para procesar los datos obtenidos en la encuesta, que se aplicó a los colaboradores para obtener alfa de combrach e identificar el grado de confiabilidad del instrumento.

Para el análisis de los datos se realizará un análisis descriptivo-correlacional, donde se ejecutará la síntesis e interpretación, posteriormente, los resultados se

presentarán en tablas y gráficas de barras, las cuales se elaborarán para cada dimensión; dichas gráficas mostrarán el resultado general de los datos obtenidos de la empresa. Finalmente se realizará una estadística inferencial utilizando la prueba de las hipótesis, es decir, se utilizará para observar la aceptación o rechazo de la hipótesis. Asimismo, se utilizará los coeficientes de Pearson y Spearman.

## **2.6 Aspectos éticos:**

Para el desarrollo de esta investigación hubo un compromiso en respetar la veracidad de los resultados, la confiabilidad de los datos suministrados, a respetar la propiedad intelectual, así como respetar la autonomía y anonimato de los encuestados, en la cual no se consignará información que permita conocer la identidad de los participantes en la investigación

### III RESULTADO

#### 3.1 Normalidad de la Muestra

A continuación, se formulan las hipótesis de normalidad:

Ho: La muestra tiene distribución normal

H1: La muestra no tiene distribución normal

#### Significación y decisión:

Sig.t: 0,05=5%

a)  $SIG_E < \text{Sig.t } 0,05$ , entonces se rechaza H0

**Tabla 2: Pruebas de Normalidad**

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	Gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Comunicación empresarial (agrupado)	.316	26	.000	.751	26	.000
Rendimiento Laboral (agrupado)	.301	26	.000	.720	26	.000

b)  $SIG_E > \text{Sig.t } 0,05$ , entonces se acepta H0

a. Corrección de significación de Lilliefors

#### Interpretación:

De la tabla de contingencia se observa que la muestra es menor a 50, por lo que usamos el Estadístico Shapiro- Wilk, así mismo la significancia encontrada en ambas variables es 0.000, que es menor a 0.005 ( $0,000 < 0,05$ ), entonces se rechaza la hipótesis nula H0, es decir se acepta la hipótesis alterna H1.

Por lo que la muestra no es Normal, la investigación No es Paramétrica (por definición de población Paramétrica).

### Prueba Paramétrica:

Ho: La investigación es paramétrica

H1: La investigación no es paramétrica

**Tabla 3: Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra**

		Comunicación empresarial (agrupado)	Rendimiento laboral (agrupado)
		26	26
Parámetros normales <sup>a,b</sup>	Media	4,19	,431
	Desviación estándar	1,059	,970
Máximas diferencias extremas	Absoluta	,316	,301
	Positivo	,223	,238
	Negativo	-,316	-,301
Estadístico de prueba		,316	,301
Sig. asintótica (bilateral)		,000 <sup>c</sup>	,000 <sup>c</sup>

### Interpretación:

$SIG_E : 0,00 < \text{Sig.}t 0,05$ , entonces se rechaza  $H_0$ , esto es la Población no es Paramétrica. Luego en la prueba de Hipótesis de la investigación desarrollada se usará el estadístico de Spearman.

### 3.2 Contrastación de Hipótesis

**Hipótesis General:** Existe relación entre la comunicación empresarial y el rendimiento laboral de los colaboradores de la empresa Grupo Vega del área de almacén, Lima, Año 2017.

**Ho:** No Existe relación entre la comunicación empresarial y el rendimiento laboral de los colaboradores de la empresa Grupo Vega del área de almacén, Lima, Año 2017.

**H1:** Existe relación entre la comunicación empresarial y el rendimiento laboral de los colaboradores de la empresa Grupo Vega del área de almacén, Lima, Año 2017.

## Significación y decisión:

a)  $SIG_E < Sig.t 0,05$ , entonces se rechaza  $H_0$

b)  $SIG_E > Sig.t 0,05$ , entonces se acepta  $H_0$

**Tabla 4: Correlaciones**

			Comunicación Empresarial (agrupado)	Rendimiento Laboral (agrupado)
Rho de Spearman	Comunicación Empresarial (agrupado)	Coefficiente de correlación	1.000	,973**
		Sig. (bilateral)		.000
		N	26	26
	Rendimiento Laboral (agrupado)	Coefficiente de correlación	,973**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	26	26

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

## Interpretación

Según la tabla 4 de Correlación de Spearman, se observa que la correlación entre la Variable1: Comunicación empresarial y la Variable2: Rendimiento Laboral es significativa, positiva al 0.973 se tipifica como correlación positiva fuerte.

En ambas variables la significancia es 0,000 que es menor a 0,05, esto implica que la hipótesis Nula se rechaza. Por la tanto la comunicación empresarial se relaciona con el rendimiento laboral de los colaboradores de la empresa Grupo Vega.

**Tabla 5: Escala de Correlaciones**

ESCALA DE CORRELACIONES	
-0.90	Correlación Negativa muy fuerte

<b>-0.75</b>	Correlación Negativa considerable
<b>-0.50</b>	Correlación Negativa Media
<b>-0.25</b>	Correlación Negativa Débil
<b>-0.10</b>	Correlación Negativa Muy Débil
<b>0.00</b>	No existe correlación alguna entre variables
<b>+0.10</b>	Correlación Positiva Muy Débil
<b>+0.25</b>	Correlación Positiva Débil
<b>+0.50</b>	Correlación Positiva Media
<b>+0.75</b>	Correlación Positiva Considerable
<b>+0.90</b>	Correlación Positiva Muy Fuerte
<b>+1.00</b>	Correlación Positiva Perfecta

**Fuente:** Martínez (2002, p.21)

### 3.3 Prueba de las hipótesis Específicas

**Hipótesis Específica 1:** Existe relación entre el tipo de comunicación empresarial y el rendimiento de los colaboradores de la empresa Grupo Vega del área de almacén, Lima, Año 2017.

**H0:** No Existe relación entre el tipo de comunicación empresarial y el rendimiento de los colaboradores de la empresa Grupo Vega del área de almacén, Lima, Año 2017.

**H1:** Existe relación entre el tipo de comunicación empresarial y el rendimiento de los colaboradores de la empresa Grupo Vega del área de almacén, Lima, Año 2017.

#### **Significación y decisión:**

- a)  $SIG_E < Sig.t 0,05$ , entonces se rechaza H0
- b)  $SIG_E > Sig.t 0,05$ , entonces se acepta H0



**Tabla 6: Correlaciones**

		Tipo de Comunicación (agrupado)	Rendimiento Laboral (agrupado)
Rho de Spearman	Tipo de Comunicación (agrupado)	Coeficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	,923**
		N	26
	Rendimiento Laboral (agrupado)	Coeficiente de correlación	,923**
		Sig. (bilateral)	.000
		N	26

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

### Interpretación:

Según la tabla 6 de Correlación de Spearman, se observa que la correlación entre la Variable1: Tipo y la Variable2: Rendimiento Laboral es significativa, positiva al 0.923 se tipifica como correlación positiva considerable.

En ambas variables la significancia es 0,000 que es menor a 0,05, esto implica que la hipótesis Nula se rechaza. Por la tanto el tipo de comunicación se relaciona con el rendimiento laboral de los colaboradores de la empresa Grupo Vega.

**Hipótesis Específica 2:** Existe relación entre los medios de comunicación empresarial y el rendimiento de los colaboradores de la empresa Grupo Vega del área de almacén, Lima, Año 2017.

**H0:** No Existe relación entre los medios de comunicación empresarial y el rendimiento de los colaboradores de la empresa Grupo Vega del área de almacén, Lima, Año 2017.

**H1:** Existe relación entre los medios de comunicación empresarial y el rendimiento de los colaboradores de la empresa Grupo Vega del área de almacén, Lima, Año 2017.

### Significación y decisión:

a)  $SIG_E < Sig.t 0,05$ , entonces se rechaza  $H_0$

b)  $SIG_E > Sig.t 0,05$ , entonces se acepta  $H_0$

**Tabla 7: Correlaciones**

			Medios de Comunicación (agrupado)	Rendimiento Laboral (agrupado)
Rho de Spearman	Medios de Comunicación (agrupado)	Coeficiente de correlación	1.000	,937**
		Sig. (bilateral)		.000
		N	50	50
	Rendimiento Laboral (agrupado)	Coeficiente de correlación	,937**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	50	50

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

### **Interpretación:**

Según la tabla 7 de Correlación de Spearman, se observa que la correlación entre la Variable1: Medios de comunicación y la Variable2: Rendimiento Laboral es significativa, positiva al 0.937 se tipifica como correlación positiva considerable.

En ambas variables la significancia es 0,000 que es menor a 0,05, esto implica que la hipótesis Nula se rechaza. Por la tanto los medios de comunicación se relacionan con el rendimiento laboral de los colaboradores de la empresa Grupo Vega.

**Hipótesis Específica 3:** Existe relación entre la comunicación interna empresarial y el rendimiento de los colaboradores de la empresa Grupo Vega del área de almacén, Lima, Año 2017.

**H<sub>0</sub>:** No Existe relación entre la comunicación interna empresarial y el rendimiento de los colaboradores de la empresa Grupo Vega del área de almacén, Lima, Año 2017.

**H1:** Existe relación entre la comunicación interna empresarial y el rendimiento de los colaboradores de la empresa Grupo Vega del área de almacén, Lima, Año 2017.

**Tabla 8: Correlaciones**

			Interno (agrupado)	Rendimiento Laboral (agrupado)
Rho de Spearman	Interno (agrupado)	Coeficiente de correlación	1.000	,937*
		Sig. (bilateral)		.000
		N	50	50
	Rendimiento Laboral (agrupado)	Coeficiente de correlación	,937**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	50	50

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

**Significación y decisión:**

a)  $SIG_E < Sig.t 0,05$ , entonces se rechaza H0

b)  $SIG_E > Sig.t 0,05$ , entonces se acepta H0

**Interpretación:**

Según la tabla 8 de Correlación de Spearman, se observa que la correlación entre la Variable1: Interno y la Variable2: Rendimiento Laboral es significativa, positiva al 0.937 se tipifica como correlación positiva considerable.

En ambas variables la significancia es 0,000 que es menor a 0,05, esto implica que la hipótesis Nula se rechaza. Por la tanto la variable interno se relaciona con el rendimiento laboral de los colaboradores de la empresa Grupo Vega.

**3.3 Análisis estadístico descriptivo**

**Tabla N° 9**

**Dimensión 1: Tipo (agrupado)**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido				
Nunca	1	3,8	3,8	3,8
Casi nunca	1	3,8	3,8	7,7
A veces	6	23,1	23,1	30,8
Casi siempre	5	19,2	19,2	50,0
Siempre	13	50,0	50,0	100,0
Total	26	100,0	100,0	

### Interpretación

De acuerdo con los resultados se puede observar que el 50% de los encuestados señalaron que “Siempre” la dimensión de estudio es relevante, un 23,1% menciona que “A veces” encuentran relevante la dimensión de estudio y así mismo un 3.8% menciona que “Nunca” encuentran relevante la dimensión de estudio. Esto demuestra que la mayoría de los colaboradores consideran que el tipo de comunicación es un aspecto fundamental para la mejora de la Comunicación Empresarial.

**Tabla N° 10**  
**Dimensión 2: Medios (agrupado)**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido				
Nunca	1	3,8	3,8	3,8
Casi nunca	1	3,8	3,8	7,7
A veces	3	11,5	11,5	19,2
Casi siempre	7	26,9	26,9	46,2
Siempre	14	53,8	53,8	100,0
Total	26	100,0	100,0	

### Interpretación

De acuerdo con los resultados se puede observar que el 53.8% de los encuestados señalaron que “Siempre” la dimensión de estudio es relevante, un 26,9% menciona que “Casi siempre” encuentran relevante la dimensión de estudio y así mismo un 3.8% menciona que “Nunca” encuentran relevante la dimensión de estudio. Esto demuestra que la mayoría de los colaboradores consideran que los medios de comunicación son un aspecto fundamental para la mejora de la Comunicación Empresarial.

**Tabla N° 11**  
**Dimensión 3: Interno (agrupado)**

**Tabla N° 13**  
**Dimensión 5: Motivación (agrupado)**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	1	3,8	3,8	3,8
	A veces	7	26,9	26,9	30,8
	Casi siempre	5	19,2	19,2	50,0
	Siempre	13	50,0	50,0	100,0
	Total	26	100,0	100,0	

### **Interpretación**

De acuerdo con los resultados se puede observar que el 50% de los encuestados señalaron que “Siempre” la dimensión de estudio es relevante, un 26,9% menciona que “A veces” encuentran relevante la dimensión de estudio y así mismo un 3,8% menciona que “Nunca” encuentran relevante la dimensión de estudio. Esto demuestra que la mayoría de los colaboradores consideran que esta variable es un aspecto fundamental para la mejora de la Comunicación Empresarial.

**Tabla N° 12**  
**Dimensión 4: Eficacia (agrupado)**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	1	3,8	3,8	3,8
	A veces	4	15,4	15,4	19,2
	Casi siempre	6	23,1	23,1	42,3
	Siempre	15	57,7	57,7	100,0
	Total	26	100,0	100,0	

### **Interpretación**

De acuerdo con los resultados se puede observar que el 57,7% de los encuestados señalaron que “Siempre” la dimensión de estudio es relevante, un 23,1% menciona que “Casi siempre” encuentran relevante la dimensión de estudio y así mismo un 3,8% menciona que “Nunca” encuentran relevante la dimensión de estudio. Esto demuestra que la mayoría de los colaboradores consideran que la eficacia es un aspecto fundamental para la mejora del rendimiento laboral.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	3,8	3,8	3,8
	Casi nunca	2	7,7	7,7	11,5
	A veces	3	11,5	11,5	23,1
	Casi siempre	5	19,2	19,2	42,3
	Siempre	15	57,7	57,7	100,0
	Total	26	100,0	100,0	

### Interpretación

De acuerdo con los resultados se puede observar que el 57,7% de los encuestados señalaron que “Siempre” la dimensión de estudio es relevante, un 19,2% menciona que “Casi siempre” encuentran relevante la dimensión de estudio y así mismo un 3,8% menciona que “Nunca” encuentran relevante la dimensión de estudio. Esto demuestra que la mayoría de los colaboradores consideran que la motivación es un aspecto fundamental para la mejora del rendimiento laboral.

**Tabla N° 14**  
**Dimensión 6: Competencias (agrupado)**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	3,8	3,8	3,8
	Casi Nunca	3	11,5	11,5	15,4
	A veces	2	7,7	7,7	23,1
	Casi Siempre	9	34,6	34,6	57,7
	Siempre	11	42,3	42,3	100,0
	Total	26	100,0	100,0	

### Interpretación

De acuerdo con los resultados se puede observar que el 42,3% de los encuestados señalaron que “Siempre” la dimensión de estudio es relevante, un 34,6% menciona que “Casi siempre” encuentran relevante la dimensión de estudio y así mismo un 3,8% menciona que “Nunca” encuentran relevante la dimensión de estudio. Esto demuestra que la mayoría de los colaboradores consideran que las competencias son un aspecto fundamental para la mejora del rendimiento laboral.

## **IV. DISCUSIÓN**

### **4.1 POR OBJETIVO**

Esta investigación tuvo como objetivo determinar la relación de la comunicación empresarial con el rendimiento laboral en los colaboradores de la empresa Vega del área de almacén Lima, 2017, así como los objetivos específicos, determinar la relación del tipo de comunicación, medios e internos con el rendimiento laboral en los colaboradores de la empresa Vega del área de almacén.

Así mismo, este estudio tiene una similitud con la investigación de Castro (2016) con su tesis Factores asociados que inciden en el rendimiento laboral en el personal de consulta externa según el régimen laboral Hospital Víctor Larco Herrera Lima 2014, presentada ante la Universidad Cesar Vallejo determinar qué diferencias existen entre los factores asociados que inciden en el rendimiento laboral en el personal de consulta externa según régimen laboral Hospital Víctor Larco Herrera Lima 2014, estudio factores que se encuentran en la empresa y permite generar un rendimiento laboral, como la identificación institucional y las relaciones interpersonales, así mismo como se mostraba una diferencia en aquellos colaboradores que se encuentran sujetos a las leyes que les ofrece mayores beneficios.

### **4.2 POR HIPÓTESIS**

De acuerdo con los resultados obtenidos, nos prueba que la comunicación empresarial se relaciona con el rendimiento laboral en los colaboradores de la empresa Vega del área de almacén Lima, 2017. Obteniendo una significancia menor que el 0.05 mostrado en la tabla N°4, prueba de correlación – Regresión Lineal. Del mismo modo se acepta la hipótesis alterna con el nivel de significancia menor al 0.05 en cuanto a las hipótesis específicas planteadas en la presente investigación.

Dicho resultado tiene coherencia con el resultado de la tesis de Vásquez (2015) titulada “Relación entre la comunicación y la satisfacción laboral de los

colaboradores de Bofasa” donde plantea su hipótesis general buscando si la relación de la comunicación de los colaboradores de Bofasa se relaciona con la satisfacción laboral. Logrando su objetivo, por lo que concluyo que se acepta la hipótesis alterna siendo el resultado de su significancia 0.000 menor al 0.05 lo que indica que se si existe una relación entre estas dos variables, por lo cual se concluye la importancia de un adecuado canal de comunicación para poder transmitir la información necesaria a los colaboradores, logrando una satisfacción laboral, identificación y desarrollo laboral

### **4.3 POR METODOLOGIA**

En el presente trabajo el nivel de investigación es descriptivo-correlacional, ya que se buscó describir si la comunicación empresarial tiene relación con el rendimiento laboral de la empresa Grupo Vega, Lima, Año 2017. De los estudios precios, la metodología en algunos fue a nivel descriptivo y en otros explicativos, finalmente todos fueron del tipo aplicada.

Para determinar los resultados la técnica de recolección de datos fue la encuesta, teniendo una población de 26 colaboradores de la empresa, ya que cumplen con las características de la unidad de análisis. Asimismo, comparándolo con los estudios previos se utilizaron las mismas técnicas de recolección de datos en su mayoría y en las restantes su tipo de muestra fue censal es decir se tomó a toda la población para el análisis de datos.

### **4.4 POR CONCLUSIONES**

De acuerdo con los resultados obtenidos estadísticamente para la presente investigación se ha determinado que existe relación significativa entre la comunicación empresarial y el rendimiento laboral de la empresa Grupo Vega, Lima, Año 2017.

Dichos resultados son coherentes con el trabajo de investigación de Balarezo (2014) titulada “La comunicación organizacional interna y su incidencia en el desarrollo organizacional”, donde se concluyó que la comunicación organizacional interna de la empresa San Miguel Drive no está cumpliendo las funciones que



debería, como son generar identificación institucional por parte del trabajador hacia la empresa y tampoco fortalece las relaciones interpersonales entre los colaboradores.

#### IV. CONCLUSIONES

**Primera:** Se determinó que existe relación entre la comunicación empresarial y el rendimiento laboral de la empresa Grupo Vega, ya que como se puede observar en los resultados existe una correlación de 0.973 lo que significa que la comunicación empresarial se relaciona fuertemente con el rendimiento laboral.

**Segunda:** Se determinó que existe relación entre los tipos de comunicación empresarial y el rendimiento laboral de la empresa Grupo Vega, ya que como se puede observar en los resultados existe una correlación de 0.923 lo que significa que los tipos de comunicación empresarial se relacionan fuertemente con el rendimiento laboral.

**Tercera:** Se determinó que existe relación entre los medios de comunicación empresarial y el rendimiento laboral de la empresa Grupo Vega, ya que como se puede observar en los resultados existe una correlación de 0.937 lo que significa que los medios de comunicación empresarial se relacionan fuertemente con el rendimiento laboral.

**Cuarta:** Se determinó que existe relación entre la variable interno y el rendimiento laboral de la empresa Grupo Vega, ya que como se puede observar en los resultados existe una correlación de 0.937 lo que significa que la variable interno se relaciona fuertemente con el rendimiento laboral.

## V. RECOMENDACIONES

**Primera:** La primera recomendación es que la empresa Vega debe considerar como una de sus principales estrategias la adecuada comunicación empresarial ya que de ello dependen el buen entendimiento y resultados en el rendimiento del colaborador, reflejándose en las ganancias que puede tener la organización por ello se deben realizar siempre revisiones para verificar si este proceso se está realizando adecuadamente.

**Segunda:** Se recomienda a la empresa Vega dar a conocer a cada uno de los colaboradores de la empresa cuales son los tipos de comunicación con los que trabaja la institución, tanto vertical como horizontal donde permitan recibir información tanto de sus superiores como de los mandos medios en post de incrementar el rendimiento laboral de los colaboradores al conocer la información necesaria que quiere dar a conocer para el realizamiento de sus funciones.

**Tercera:** Se recomienda a la empresa Vega implemente un folleto informativo donde se encuentre las diferentes actividades que realiza la empresa y lograr que los colaboradores identifiquen los medios de comunicación internos con los que se cuenta, desde el momento que los colaboradores empiezan a trabajar en la empresa, de esta manera mediante forma oral y escrita transmitir los objetivos y metas que la organización está planteando para cada colaborador y la empresa.

**Cuarta:** Finalmente se recomienda a la empresa Vega reforzar el proceso comunicacional interno del personal mediante la información y el entorno que rodea a la empresa a través de formaciones periódicas que les permita mejorar sus habilidades como comunicadores efectivos.

## IV REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

### I. REFERENCIAS:

Andrade, Horacio. Comunicación organizacional interna: procesos disciplinas y técnica. 1ra. Ed. España: Netbiblo, 2005 . 122pp.

Chiavenato. Idalberto. Administración en recursos humanos. 5° ed. Santa Fe de Bogota: McGraw-Hill, 2000. 699 pp.

Hernández, Fernández y Baptista (2006). Metodología de la investigación. (4°ed.).México: McGraw-Hill.

Hernandez, Fernandez y Baptista. Metodología de la investigación. 5° ed. México: McGraw-Hill, 2010. 613 pp.

Balarezo. La comunicación organizacional interna y su incidencia en el desarrollo organizacional de la empresa SAN MIGUEL DRIVE, 2014. 4 p.

Morales. La estructura, la gestión y los valores en la Comunicación de las organizaciones, 2006. 3 p.

Riccio. Evolución de los factores de desempeño y productividad en la empresa de alimentos balanceados, 2011. 35 pp.

Bedoya. La nueva gestión de personas y su evaluación de desempeño en empresas competitivas, 2003. 3 p.

Jaramillo. Influencia de la comunicación en el desempeño laboral de los Gerentes, 2011. 45 pp.

López. Caracterización de una estrategia de comunicación institucional, 2011. 89 pp.

# **ANEXOS**

# ANEXOS

## SPSS

CHAMORRO SPSS.sav [Conjunto\_de\_datos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	P1	N Numérico	8	0	¿Considera ud...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
2	P2	N Numérico	8	0	¿Considera ud...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
3	P3	N Numérico	8	0	¿Considera ud...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
4	P4	N Numérico	8	0	¿Considera ud...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
5	P5	N Numérico	8	0	¿Considera ud...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
6	P6	N Numérico	8	0	¿Considera ud...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
7	P7	N Numérico	8	0	¿Considera ud...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
8	P8	N Numérico	8	0	¿Considera ud...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
9	P9	N Numérico	8	0	¿Considera ud...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
10	P10	N Numérico	8	0	¿Considera ud...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
11	P11	N Numérico	8	0	¿Considera ud...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
12	P12	N Numérico	8	0	¿Considera ud...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
13	P13	N Numérico	8	0	¿Considera ud...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
14	P14	N Numérico	8	0	¿Considera ud...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
15	P15	N Numérico	8	0	¿Considera ud...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
16	P16	N Numérico	8	0	¿Considera ud...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
17	V1	N Numérico	8	0	Comunicación ...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
18	V1_1	N Numérico	5	0	Comunicación ...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
19	V2	N Numérico	8	0	Rendimiento La...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
20	V2_2	N Numérico	5	0	Rendimiento La...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
21	D1	N Numérico	8	0	Tipo	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
22	D1_1	N Numérico	5	0	Tipo (agrupado)	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
23	D2	N Numérico	8	0	Medios	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
24	D2_2	N Numérico	5	0	Medios (agrupa...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada

Vista de datos Vista de variables

CHAMORRO SPSS.sav [Conjunto\_de\_datos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

Visible: 32 de 32 variables

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	f
1	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	4	4
2	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4
3	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4
4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
5	5	2	5	2	5	4	5	2	5	2	5	2	5	2	2	2
6	5	3	5	4	5	3	5	3	5	5	5	3	5	5	3	3
7	2	2	2	2	2	4	2	2	2	5	2	2	2	5	2	2
8	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	4	4
9	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4
10	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4
11	3	2	3	4	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2
12	3	2	3	4	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2
13	5	3	5	3	5	3	5	3	5	3	5	3	5	3	3	3
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
18	4	2	4	2	4	2	4	2	4	5	4	2	4	5	2	2
19	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5
20	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
22	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5
23	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode ON

## INSTRUMENTO:

Preguntas	Nunca	Casi nunca	aveces	Casi siempre	Siempre
1. ¿Considera ud. que la comunicación dentro de la empresa es excelente?					
2. ¿Considera ud que existe una comunicación horizontal en la empresa?					
3. ¿Considera ud que se transmiten adecuadamente los mensajes dentro de la organización?					
4. ¿Considera ud que siempre está enterado de los movimientos dentro de la empresa?					
5. ¿Considera ud que la comunicación con sus compañeros es excelente?					
6. ¿Considera ud que tiene un entorno de amigos entre sus compañeros de trabajo?					
7. ¿Considera ud que cuando tiene problemas en la empresa lo comunica a sus superiores?					
8. ¿Considera ud que cuando tiene algún problema personal lo comunica a su jefe inmediato?					
9. ¿Considera ud que logra culminar el trabajo que se le indica en el momento deseado?					
10. ¿Considera ud que cumplen con la meta grupal?					
11. ¿Considera ud que su desempeño tiene que ver con la calidad de comunicación que hay en la organización?					
12. ¿Considera ud que su desempeño en los últimos meses ha sido excelente?					
13. ¿Considera ud que cumple con las habilidades para el cargo desempeñado?					
14. ¿Considera ud que logra todo lo que se propone?					
15. ¿Considera ud que es capaz de reemplazar la función de su compañero					
16. ¿Considera ud que si se lo propone puede ser el mejor en su área?					

PROBLEMAS (General)	OBJETIVOS (General)	HIPOTESIS (General).	VARIABLES	Dimensiones	INDICADORES
¿Cómo se relaciona la comunicación empresarial y el rendimiento laboral de los colaboradores de la empresa Grupo Vega del área de almacén, Lima, Año 2017?	Determinar la relación que existe entre la comunicación empresarial y el rendimiento laboral de los colaboradores de la empresa Grupo Vega del área almacén, Lima, Año 2017.	Existe relación entre la comunicación empresarial y el rendimiento laboral de los colaboradores de la empresa Grupo Vega del área de almacén, Lima, Año 2017.	X  Comunicación Empresarial	Tipo	Ascendente Descendente
				Medios	Oral Escrita
				Interno	Entorno Clasificación Información
PROBLEMAS (Específicos)	OBJETIVOS (Específicos)	HIPOTESIS (Específicas).			
¿Cómo se relaciona los tipos de comunicación empresarial y el rendimiento laboral de los colaboradores de la empresa Grupo Vega del área de almacén, Lima, Año 2017?	Determinar la relación que existe entre el tipo de comunicación empresarial y el rendimiento de los colaboradores de la empresa Grupo Vega del área de almacén, Lima, Año 2017.	Existe relación entre el tipo de comunicación empresarial y el rendimiento de los colaboradores de la empresa Grupo Vega del área de almacén, Lima, Año 2017.	Y  Rendimiento Laboral	Eficacia	Objetivos programados Metas Programadas
				Motivación	Necesidades individuales Valores sociales Capacidad Individual
¿Cómo se relaciona los medios de comunicación empresarial y el rendimiento laboral de los colaboradores de la empresa Grupo Vega del área de almacén Lima, Año 2017?	Determinar la relación que existe entre los medios de comunicación empresarial y el rendimiento de los colaboradores de la empresa Grupo Vega del área de almacén, Lima, Año 2017.	Existe relación entre los medios de comunicación empresarial y el rendimiento de los colaboradores de la empresa Grupo Vega del área de almacén, Lima, Año 2017.		Competencias	Capacidad Habilidades Destrezas
¿Cómo se relaciona los internos de comunicación empresarial y el rendimiento laboral de los colaboradores de la empresa Grupo Vega del área de almacén, Lima, Año 2017?	Determinar la relación que existe entre los internos de comunicación empresarial y el rendimiento de los colaboradores de la empresa Grupo Vega del área de almacén, Lima, Año 2017.	Existe relación entre los internos de comunicación empresarial y el rendimiento de los colaboradores de la empresa Grupo Vega del área de almacén, Lima, Año 2017.			

## MATRIZ DE CONSISTENCIA



# Validaciones

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE .....

Nº	DIMENSIONES / items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿Considera Ud. que cuando tiene problemas en la empresa lo comunica a sus superiores?							
2	¿Considera Ud. que existe una comunicación horizontal en la empresa?							
3	¿Considera Ud. que se transmite adecuadamente los mensajes dentro de la organización?							
4	¿Considera Ud. que siempre está enterado de los cambios en la empresa mediante comunicados?							
5	¿Considera Ud. que la comunicación con sus compañeros es excelente?							
6	¿Considera Ud. que tiene amigos entre su entorno laboral?							
7	¿Considera Ud. que informa a sus superiores los acontecimientos ocurridos en su área?							
8	¿Considera Ud. que cuando tiene algún problema personal lo informa a su jefe inmediato?							

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Así y precisa

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dni/ Mg: Edelfo G. Rosales Domínguez DNI: 2.570.3679

Especialidad del validador: FINANZAS

02 de Diciembre del 2016

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

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

-----  
  
 Firma del Experto Informante.

N°	DIMENSIONES / items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
9	¿Considera Ud. que logra los objetivos programados en el tiempo específico?							
10	¿Considera Ud. que cumplen con la meta grupal?							
11	¿Considera Ud. que su desempeño tiene que ver con la calidad de las necesidades individuales?							
12	¿Considera Ud. que su desempeño en los últimos meses ha sido excelente a través de los valores sociables?							
13	¿Considera Ud. que cumple con la capacidad para el cargo desempeñado?							
14	¿Considera Ud. que tiene la capacidad para lograr todo lo que se propone?							
15	¿Considera Ud. que tiene la habilidad para reemplazar la función de su compañero en caso este falte?							
16	¿Considera Ud. que tiene las destrezas para ser el mejor en su área?							

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

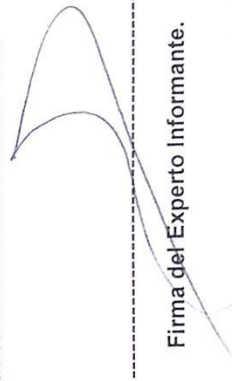
Opinión de aplicabilidad:  Aplicable [ ]  No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador: Edith G. Rosales Dominguez DNI: 25703679

Especialidad del validador: FINANZAS

02 de Diciembre del 2016

Firma del Experto Informante.



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

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

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

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados

son suficientes para medir la dimensión

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE .....**

N°	DIMENSIONES / items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿Considera ud. que la comunicación dentro de la empresa es excelente?							
2	¿Considera ud que existe una comunicación horizontal en la empresa?							
3	¿Considera ud que se transmiten adecuadamente los mensajes dentro de la organización?							
4	¿Considera ud que siempre está enterado de los movimientos dentro de la empresa?							
5	¿Considera ud que la comunicación con sus compañeros es excelente?							
6	¿Considera ud que tiene un entorno de amigos entre sus compañeros de trabajo?							
7	¿Considera ud que cuando tiene problemas en la empresa lo comunico a sus superiores?							
8	¿Considera ud que cuando tiene algún problema personal lo comunica a su jefe inmediato?							

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Es Suficiente

Opinión de aplicabilidad:    Aplicable     No aplicable     Aplicable después de corregir

Apellidos y nombres del juez validador: Dr Mg. NANCY FERNANDEZ SALAZAR    DNI: 090444632

Especialidad del validador: ESTADÍSTICA

..... de ..... del 2016

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

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

  
 \_\_\_\_\_  
 Firma del Experto Informante.

Nº	DIMENSIONES / items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
9	¿Considera ud que logra culminar el trabajo que se le indica en el momento deseado?							
10	¿Considera ud que cumplen con la meta grupal?							
11	¿Considera ud que si desempeño tiene que ver con la calidad de comunicación que hay en la organización?							
12	¿Considera ud que su desempeño en los últimos meses ha sido excelente?							
13	¿Considera ud que cumple con las habilidades para el cargo desempeñado?							
14	¿Considera ud que logra todo lo que se propone?							
15	¿Considera ud que es capaz de reemplazar la función de su compañero?							
16	¿Considera ud que si se lo propongo puedo ser el mejor en su área?							

Observaciones (precisar si hay suficiencia): ES SUFICIENTE

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

Apellidos y nombres del juez validador, Dr/ Mg: NANCISO FERNANDEZ SANCERRE DNI: 09044632

Especialidad del validador: .....

..... de ..... del 2016



Firma del Experto Informante.

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

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

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE .....**

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿Considera Ud. que la comunicación dentro de la empresa es excelente?							
2	¿Considera Ud. que existe una comunicación horizontal en la empresa?							
3	¿Considera Ud. que se transmiten adecuadamente los mensajes dentro de la organización?							
4	¿Considera Ud. que siempre está enterado de los movimientos dentro de la empresa?							
5	¿Considera Ud. que la comunicación con sus compañeros es excelente?							
6	¿Considera Ud. que tiene un entorno de amigos entre sus compañeros de trabajo?							
7	¿Considera Ud. que cuando tiene problemas en la empresa lo comunico a sus superiores?							
8	¿Considera Ud. que cuando tiene algún problema personal lo comunica a su jefe inmediato?							

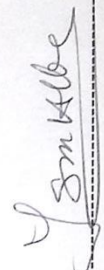
Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Mg. Humberto Juan Venegas Henay   DNI: 17968344

Especialidad del validador: Dr. Ciencias Administrativas

.....de.....del 2016

  
 \_\_\_\_\_  
 Firma del Experto Informante.

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

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

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
9	¿Considera ud que logra culminar el trabajo que se le indica en el momento deseado? <i>Siempre satisfactorio</i>							
10	¿Considera ud que cumplen con la meta grupal?							
11	¿Considera ud que si desempeño tiene que ver con la calidad de comunicación que hay en la organización? <i>(Mejores no se entiende)</i>							
12	¿Considera ud que su desempeño en los últimos meses ha sido excelente?							
13	¿Considera ud que cumple con las habilidades para el cargo desempeñado?							
14	¿Considera ud que logra todo lo que se propone?							
15	¿Considera ud que es capaz de reemplazar la función de su compañero?							
16	¿Considera ud que si se lo propongo puedo ser el mejor en su área?							

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

Opinión de aplicabilidad:    Aplicable [ ]        No aplicable [ ]  
 Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: *HUANACHUROS VENEGAS HENRY*    DNI: *17968344*  
 Especialidad del validador: *Dr. Ciencias ADMINISTRATIVAS*

.....de.....del 2016

*Y. S. S. S.*  
 \_\_\_\_\_  
 Firma del Experto Informante.

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

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

Yo, **Antonio DIAZ SAUCEDO**, docente de la Facultad Ciencias Empresariales y Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo Lima Norte, revisor(a) de la tesis titulada

"LA COMUNICACIÓN EMPRESARIAL FRENTE AL RENDIMIENTO LABORAL DE LOS COLABORADORES DEL GRUPO VEGA DEL ÁREA ALMACÉN, LIMA, 2017" de la estudiante Lizeeth Stephany CHAMORRO MENDOZA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnifin.

El/la suscrito (a) analizó dicho reporte y concluyó 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.



Los Olivos, 07 de Julio del 2017



Firma

Nombres y apellidos del (de la) docente

DNI: 87162975

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable de SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	--------------------	--------	---------------------------------

Originality

GradeMark

PeerMark

# LA COMUNICACIÓN EMPRESARIAL FRENTE AL RENDIMIENTO LABORAL DE

POR LIZEETH STEPHANY CHAMORRO MENDOZA



20%

SIMILAR

DE 0

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACION

"LA COMUNICACION EMPRESARIAL FRENTE AL RENDIMIENTO  
LABORAL DE LOS COLABORADORES DEL GRUPO VEGA DEL  
AREA ALMACEN, LIMA, 2017"

TESIS PARA OBTENER EL TITULO PROFESIONAL DE:  
LICENCIADA EN ADMINISTRACION

AUTORA

CHAMORRO MENDOZA, LIZEETH STEPHANY

ASESOR

Dr. DIAZ SAUCEDO, ANTONIO

LINEA DE INVESTIGACION

GESTION DEL TALENTO HUMANO

LIMA, PERU

2017



## Resumen de Coincidencias

- |   |  |     |
|---|--|-----|
| 1 | Entregado a Universid...<br>Trabajo de estudiante  | 15% |
| 2 | www.dspace.uce.edu.ec<br>fuente de Internet        | 1%  |
| 3 | cybertesis.unsm.edu.pe<br>fuente de Internet       | 1%  |
| 4 | intellectum.unisabana...<br>fuente de Internet     | 1%  |
| 5 | www.revistacmfr.org<br>fuente de Internet          | 1%  |
| 6 | www.didojerez.org<br>fuente de Internet            | <1% |
| 7 | Entregado a Pontificia...<br>Trabajo de estudiante | <1% |
| 8 | uvadoc.uva.es<br>fuente de Internet                | <1% |





# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

La Escuela Profesional de Administración

---

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

**Chamorro Mendoza Lizeeth Stephany**

INFORME TÍTULADO:

**La comunicación empresarial frente al rendimiento laboral de los colaboradores del Grupo Vega del área almacén, Lima, 2017**

---

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

---

**Licenciada en Administración**

SUSTENTADO EN FECHA: **07/07/2017**

NOTA O MENCIÓN: **17**



**FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN**



Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)  
"César Acuña Peralta"

## FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

### 1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

Chamorro Mendoza Lizeeth Stephany

D.N.I. : 73042798

Domicilio : Jr. Juan Velasco Alvarado 224

Teléfono : Fijo : 5043226

Móvil : 989437657

E-mail : [liz.stephany.77@gmail.com](mailto:liz.stephany.77@gmail.com)

### 2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad : Ciencias Empresariales

Escuela : Administración

Carrera : Administración

Título : Licenciada en Administración

Tesis de Post Grado

Maestría

Doctorado

Grado : .....

Mención : .....

### 3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

Chamorro Mendoza Lizeeth Stephany

Título de la tesis:

La comunicación empresarial frente al rendimiento laboral de los colaboradores del Grupo Vega del área almacén, Lima, 2017.

Año de publicación : 2018

### 4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



Firma :

Fecha :

13/12/2018