



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE CIENCIAS DE LA

COMUNICACIÓN

“Eficacia de la comunicación interna y la autoevaluación del desempeño laboral en los trabajadores de la dirección de Recursos Humanos del Ministerio de Agricultura y Riego - Lima 2019”

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Ciencias de la Comunicación

AUTORA:

Br. Mateo García, Yoselin Yesenia (ORCID: 0000-0002-7459-1099)

ASESOR:

Mg. Castillo Hilariq Mario Buenaventura (ORCID: 0000-0002-2929-4677)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Procesos Comunicacionales en la Sociedad Contemporánea

LIMA - PERÚ

2019

DEDICATORIA

Este trabajo está dedicado a mi familia y a mis docentes de asesoría, para todos ellos quienes me brindaron la motivación para seguir adelante y a lo largo de este camino de formación profesional.

AGRADECIMIENTO

A mi valiosa madre que siempre querrá lo mejor para mí, a mi hermano por estar conmigo en los momentos que más lo necesitaba, a mis docentes de asesoría quienes me guiaron durante mi desarrollo, y a mi grupo de amigas que me apoyaron siempre.

PÁGINA DEL JURADO

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Mateo García, Yoselin Yesenia con DNI N° 70845528 a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Ciencias de la Comunicación, 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, 30 de octubre de 2020



Mateo García, Yoselin Yesenia
DNI: 70845528

ÍNDICE

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del jurado	iv
Declaratoria de Autenticidad	v
Índice	vi
RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MÉTODO	19
2.1. Tipo y diseño de investigación	19
2.2. Operacionalización de variables	21
2.3. Población, muestra y muestreo	22
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	22
2.5 Procedimiento	24
2.6 Métodos de análisis de datos	25
2.7 Aspectos éticos	25
III. RESULTADOS	26
IV. DISCUSIÓN	38
V. CONCLUSIONES	41
VI. RECOMENDACIONES	42
REFERENCIAS	43
ANEXOS	49

RESUMEN

La investigación tuvo el objetivo de determinar la relación que existe entre la eficacia de la comunicación interna y la autoevaluación del desempeño laboral en los trabajadores de la Dirección de Recursos Humanos Del Ministerio de Agricultura y Riego. El nivel de investigación fue descriptivo correlacional y el diseño no experimental de tipo transversal. La técnica de recolección de datos que se utilizó fue el cuestionario con 20 preguntas, se aplicó a una muestra de 40 trabajadores de la dirección. Para el análisis estadístico se empleó el Coeficiente de Correlación de Spearman. Los resultados de la investigación hicieron concluir que existe relación significativa ($\rho = 0,863$) entre la eficacia de la comunicación interna y la autoevaluación del desempeño laboral en los trabajadores de la Dirección de Recursos Humanos del Ministerio de Agricultura y Riego, Lima 2019.

Palabras clave: comunicación interna, desempeño laboral, comunicación organizacional.

ABSTRACT

The objective of the research was to determine the relationship that exists between the effectiveness of internal communication and the evaluation of work performance in the workers of the Dirección de Recursos Humanos Del Ministerio de Agricultura y Riego, Lima 2019. The level of the research was descriptive correlational and non-experimental cross-sectional design. The data collection technique that was used was the survey with 20 questions, applied to a sample of 40 workers in the area. For the statistical analysis, the Pearson Correlation Coefficient were used. The results of the investigation made it possible to conclude that there is a significant relationship ($\rho = 0,863$) between the effectiveness of internal communication has a significant relationship with the evaluation of work performance in the workers of the Dirección de Recursos Humanos del Ministerio de Agricultura y Riego, Lima 2019.

Keywords: internal communication, work performance, organizational communication.

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente la comunicación interna es reconocida en el mundo por las empresas como una herramienta constructiva, porque ayuda de la mejor manera establecer metas y así poder llegar a los objetivos deseados. Este tipo de comunicación posee una influencia importante en las empresas, ya que sus trabajadores son receptores de mensajes, por eso es primordial que la empresa tenga una considerable comunicación con los miembros de su empresa.

Esto implica que la comunicación interna ayuda en la relación con sus trabajadores esto se manifiesta en el desempeño laboral, mejorando así la interrelación entre trabajadores de manera que exista un vínculo entre las personas que laboren en ella.

Serrano (2009), menciona que es importante resaltar que a través de la comunicación es posible llegar a motivar a las personas, para así poder llegar a una meta establecida. Una buena comunicación asegura un buen rumbo a las metas estipuladas por la empresa (p. 7).

Podemos decir entonces la buena comunicación reduce los conflictos que puedan aparecer y poner en riesgo a la empresa, ya que influye en el rendimiento laboral del trabajador en tanto a sus habilidades, cualidades y capacidades.

Asimismo, Carretón (2009), menciona que una organización que logra un empleado informado y motivado gana un trabajador eficaz representante de la comunicación corporativa. Pero para ello este trabajador tiene que estar actualizado y capacitado el día tras día en las relaciones propias de la organización, es decir, a través de un buen plan estratégico se lograra el objetivo deseado con el trabajador (p. 14).

Además, últimamente se percibe en la mayoría de las empresas están optando por decisiones innovadoras para desarrollar su comunicación interna de modo que apoye en el desempeño de sus trabajadores.

Actualmente en el Perú, este tipo de comunicación se emplea como herramienta fundamental para el buen funcionamiento de las empresas. Esto se debe a la misión de lograr las metas propuestas por la empresa y así lograr un buen desempeño laboral. Las mayorías de empresas públicas en el Perú no aplican correctamente la comunicación interna en sus compañías, a

pesar de que el desempeño laboral presenta una incidencia por déficit de compromiso y motivación.

En las instituciones públicas tiene más importancia la comunicación externa ya que su objetivo es lograr una aceptación y preferencia al público externo. Por otra parte, es primordial destacar que la comunicación interna es menester de los empleados de la compañía desde el jefe, directores y empleados, por ello cabe resaltar que una empresa con baja comunicación conducirá a un mal entendimiento, con efectos negativos tanto para la organización como para los empleados.

El Minagri es una entidad que administra de manera pública para favorecer el crecimiento de la agricultura, prefiriendo la agricultura familiar, y proporcionando el desarrollo y la inclusión social a favor de la población rural, colaborando además a la garantía alimentaria y nutricional en el Perú.

El Ministerio de Agricultura y Riego utiliza técnicas de comunicación; no obstante, no necesariamente estas dejan que sus empleados estén enterados de lo que acontece dentro de la empresa. Los empleados de la Dirección desconocen los objetivos que tiene la entidad.

La Dirección de Recursos Humanos emplea técnicas basadas en la comunicación para informar al público interno acerca de las tareas, acontecimientos y actividades que se realiza en el Ministerio de Agricultura y Riego, sin embargo, esta información es desconocida por todos los colaboradores.

Por tal motivo, es relevante conocer si los métodos de comunicación que se utilizan en esta área afecta de alguna manera en la visión, misión y valores de la entidad. Desde este punto de vista, se desea saber si la eficacia de la comunicación interna tiene relación con la autoevaluación del desempeño laboral en los trabajadores de la Dirección de Recursos Humanos del Ministerio de Agricultura y Riego, Lima 2019.

En el presente estudio, se desea descubrir la siguiente interrogante:

¿Qué relación existe entre la eficacia de la comunicación interna y la autoevaluación del desempeño laboral en los trabajadores de la Dirección de Recursos Humanos del Ministerio de Agricultura y Riego, Lima 2019?

A continuación, empezaremos a explicar los antecedentes nacionales que ayudaron en el proceso de la elaboración de esta investigación.

Según Mazano. H. (2017) en su tesis titulada “La comunicación interna y el desempeño laboral del talento humano de la Cooperativa de Ahorro y Crédito San Salvador Agencias Puno y Juliaca-2016”. Tesis para obtener el grado de licenciatura en administración de la Universidad Nacional del Antiplano, Puno-Perú. La finalidad de la investigación fue la de determinar la relación que existe entre la comunicación interna y el desempeño laboral del talento humano de la Cooperativa de Ahorro y Crédito San Salvador- Agencias Puno - Juliaca 2016. El método empleado fue el cuantitativo, nivel correlacional – descriptiva, con una muestra de 11 trabajadores de las agencias Juliaca y Puno, cuya conclusión arrojó que la comunicación interna afecta notablemente en el desempeño laboral, de acuerdo a los usos pertinentes de los tipos y canales comunicativos que ayuden en mejorar y aumentar la responsabilidad en los trabajadores con la compañía.

Salazar. J. (2009) en su tesis titulada “Comunicación interna y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Huancayo, Provincia De Yauyos, Región Lima Provincias”. Tesis para lograr el grado de licenciatura en Ciencias de la comunicación de la Universidad Nacional del Centro del Perú, Huancayo-Perú. La finalidad de esta investigación fue determinar la existencia entre relación de la comunicación interna y el desempeño laboral de los gobernantes, funcionarios y trabajadores de la municipalidad distrital de Huancayo. El método empleado fue el cuantitativo, nivel correlacional – descriptiva, cuya muestra fue censal conformada por 10 varones y 06 mujeres. La conclusión fue que no existe correlación entre las variables, ni directa ni significativamente.

Linares. L. (2014) en su tesis titulada “Relación entre la comunicación interna y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Fito Pan SRL de la Ciudad de Trujillo-2014”. Tesis para obtener el grado de licenciatura en administración de la

Universidad Nacional de Trujillo-Perú. El propósito de este estudio fue conocer la relación entre la comunicación interna y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Fito Pan SRL de la Ciudad de Trujillo-2014. La metodología fue la cuantitativa, tipo descriptiva – correlacionar, con una muestra de 87 trabajadores, por lo cual se determinó finalmente que sí había una relación entre ambas variables respecto a los encuestados, por lo cual queda comprobado la significancia y pruebas estadísticas de las mismas.

Asimismo, presentamos los siguientes estudios que ayudaron a profundizar esta investigación a nivel internacional.

Buenaño. D. (2014) en su tesis titulada “La comunicación interna y su incidencia en el desempeño laboral de la empresa Jean Up”. Tesis para obtener el grado de Ingeniera de Empresas de la Universidad Técnica de Ambato, Ecuador en el año 2014. La finalidad fue la de determinar la influencia del proceso de comunicación interna en el desempeño laboral de la empresa Jean Up. El método fue el cuantitativo de tipo correlacional-descriptivo y explicativo, cuya muestra fue de 30 trabajadores. Se llegó a la conclusión que la compañía Jean Up no emplea una buena comunicación ni cumple con el proceso adecuado para difundir información con sus trabajadores.

Macías, D. *et al* (2013) en su artículo científico denominado “Exploración en la comunicación interna como efecto competitivo” de la Universidad Autónoma de Ciudad Juárez. El objetivo del estudio fue analizar la comunicación interna como factor clave dentro de la empresa, en relación al desempeño laboral. La conclusión de la investigación fue que la comunicación interna siempre estuvo presente en las empresas, y no solo proporciona superioridades competitivas, sino que es primordial en el equilibrio de las compañías y el logro de metas clave.

La teoría de la comunicación que se adapta en la presente investigación es la Teoría de la Comunicación Organizacional, esta teoría ayudará a explicar el estudio de la relación entre la eficacia de la comunicación interna y autoevaluación del desempeño laboral. En el siglo XX se nace las teorías formales de organización; la mayoría de estas teorías se crea a partir de fundamentos establecidos referente a la comunicación organizacional y elaboran hipótesis con relación al rol de la comunicación en las organizaciones eficientes.

Según Fernández (1999), señala que:

“La comunicación organizacional es un grupo de procedimientos y funciones orientadas en ayudar a estimular los diferentes medios, con los cuales, los trabajadores de la empresa reciben un mensaje, entre la compañía y entorno donde, predominan las consideraciones, conductas y aptitudes de los espectadores externos e internos de la empresa, con el objetivo de cumplir los objetivos deseados por la organización” (p. 76).

Según el autor la comunicación organizacional son funciones que se realizan dentro de una empresa para mantener la armonía y buena comunicación entre los trabajadores de la organización, por medio de mensajes que se obtienen gracias a las herramientas comunicacionales, con el único objetivo de comunicar, para así alcanzar los objetivos establecidos por la organización.

Asimismo, Kreps (1995) expresa que:

“La comunicación organizacional es un desarrollo por donde los trabajadores recaudan la información relacionada a la empresa y a las modificaciones que ocurren dentro de ella” (p.79).

Según el autor las organizaciones no existen sin comunicación ya que es necesario que haya una retroalimentación entre el trabajador y la organización, ya que la coordinación y evaluación sería imposible sin una buena relación entre los dos.

Da Silva (2002), hablando de la eficacia de la comunicación interna, nos menciona que:

“La eficacia está relacionada con el alcance de las metas planteadas, vale decir con la determinación de tareas que ayuden a poder realizar los objetivos establecidos” (p.20).

De acuerdo con lo señalado se entiende por eficacia, el alcanzar las metas establecidas con la ayuda de la comunicación interna, y así contribuir con el logro estipulados de la empresa.

Asimismo, Ciobota (2016) menciona que:

“La comunicación interna se originó en la década de los 80, como un desarrollo rápido en la década de los 90 y se convirtió en un gran aporte de relevancia académica y además partió como un tipo de comunicación organizacional y esta va de la mano con la comunicación interna, la cual trata sobre lo que realizan los trabajadores y cuál es su percepción sobre lo que quiere la organización” (p.59).

Por lo tanto, podemos decir que la comunicación interna es importante en toda entidad pública, ya que aporta motivación a los trabajadores y así logra óptimos resultados de acuerdo a la meta establecida por la organización.

Según Andrade (2005) nos dice:

“La comunicación interna, en una compañía realiza un número de tareas aplicadas con optimas relaciones entre la gente que trabaja, usando ciertos medios de comunicación que ayuden a mantenerlos integrados, informados y motivados para colaborar con el alcance las metas planteadas por la asociación” (p.17).

La comunicación interna va destinada para los empleados de la dirección, en este caso, para la Dirección de Recursos humanos dispone su comunicación por medios de elementos que le ayuden a transmitir una relación de apego con sus trabajadores.

Asimismo, Rogala (2014) afirma que:

“La comunicación interna además de su eficiencia, desempeño y efectividad son aspectos notables en su calidad, más que la cantidad de que reciben en la información, lo que es clave para fortalecer las debilidades e incrementar las fortalezas cada asunto que trata la organización” (p. 71).

Según menciona el autor la comunicación interna ayuda percibir las debilidades que pueda tener la organización, esto ayudará a fortalecer dichas debilidades con un plan de comunicación adecuada a la problemática.

Por otro lado, Mazzie (2010) señala que:

“En la comunicación interna los objetivos son diseminar y dirigir la información, y entregar productos de comunicación para adiestrar a la gente, para compartir las metas y estándares de la empresa y diseñar la voluntad de ser un elemento activo de la empresa” (p. 224).

La comunicación interna ayuda en manejar al talento humano de manera activa esto se manifiesta como una ventaja para la organización, ya que tendrá trabajadores informados y motivados apoyando así al logro de objetivos planteados.

Asimismo, García (1998) define lo siguiente:

“La comunicación interna es una ciencia en mejora con entorno corporativo, aquella que se manifiesta en la parte interior de una organización y está direccionada también al ambiente interno de ésta, integrada por el personal como funcionarios, trabajadores, miembros directivos, etc” (p.75).

Por ende, la comunicación interna corresponde a todos los trabajadores que laboren en la compañía desde el jefe, directores y empleados, por ello cabe resaltar que una empresa con baja comunicación conducirá a un mal entendimiento, con efectos negativos será perjudicial para la organización como para los empleados.

Por otro lado, Ingelmo (2018) afirma que:

“La comunicación interna es vital para promover a los trabajadores realizar una actividad que la compañía hace para incrementar su ventaja competitiva. La integración dentro de la estructura gerencial es la clave para alcanzar una óptima objetividad en la organización” (p. 407).

Según el autor la comunicación interna aporta un incremento institucional adecuado a la organización de manera objetiva y veraz para alcanzar la meta planteada.

Martynenko (2015) señala que:

“Las comunicaciones internas tratan sobre la información coherente y concisa; esta comunicación no tiene límites y que presentan un proceso de muchos cambios, pues estas son bidireccionales y tienen la misión a apoyar en la toma de decisiones de tal manera que influyan en las actitudes de los trabajadores” (p.92).

Según el autor gracias a la comunicación interna y al aporte que esta influye existe diversas formas de trabajo en equipo que permiten a los trabajadores de diferentes partes de las organizaciones comunicarse directamente y así resolver problemas comunes.

Asimismo Suh, T. y Lee, J. (2016) explican que:

“La comunicación interna tiene fundamento en los valores y en la visión de la empresa con el fin de mejorar. Una parte de la misión consiste en que exista unificación por medio de la comunicación interna, la cual es la piedra angular en toda buena organización” (p. 453).

Cuando se realizan actividades en conjunto, se asocian las cualidades de los trabajadores de la empresa y se incrementa la fuerza de apoyo, se trabaja en menos tiempo las actividades y los resultados serán más eficientes.

Brandolini (2009) señala que:

“La comunicación interna es importante en las empresas del mundo, porque de esta depende el desarrollo o el fallo internamente de la organización en la que consiste una continua apreciación de un tiempo determinado, es decir, el desarrollo de la organización se encarga de igualar y abastecer la cualidad y sentido al trabajo en equipo” (p. 66).

De acuerdo con lo señalado por la autora es que la comunicación interna es lo más importante para la empresa, ya que su objetivo es de preocuparse la comodidad de los trabajadores y que tengan un ambiente adecuado en la organización, por ende, obtendrían así una buena autoevaluación en el desempeño laboral.

Ágnes (2016) señala que:

“La comunicación interna tiene como función principal el brindar datos a los trabajadores de la corporación, acerca de todas las labores que se desempeñan en el área de relaciones públicas, mediante métodos que los motive y los identifique con la compañía” (p. 73).

La comunicación interna es un instrumento muy útil para las compañías, ya que, por medio de ella, los trabajadores del área corporativa se pueden emitir con eficacia a los empleados los valores y objetivos que propone la organización.

La función operativa de la comunicación interna es la que se desarrolla mediante los trabajadores que integran la empresa, y se comunican mensajes a través de diversas vías de comunicación de forma vertical y horizontal.

Para entender la función operativa, García (1998) señala que:

“La comunicación interna es una técnica y un método que trabaja sobre los comportamientos de tarea y sobre las tácticas el vínculo en la organización. Permite participare en las actitudes positivas de contribución y participación y en el entendimiento técnico para un mejor desarrollo de lugar de empleo. Si la comunicación interna no realiza esta función, no tendrá éxito” (p. 124).

La comunicación operativa es la que concentra el funcionamiento de la empresa ya que organiza el flujo de información esencial. Esto incluye los manuales de normas y la de inducción.

Asimismo, Reviel, M. y Ruizsendoval, C. (2000) mencionan que:

“La comunicación operativa consiste en extender la comunicación para diferentes personas e informes de la empresa no implicando el cargo de la persona a solicitar” (p. 116).

Cuando los trabajadores se mantienen informados en relación a sus actividades, aumentan su productividad así mejoran su desempeño laboral y se sienten motivados, por ende, más comprometidos con la organización, además trabajan en relación a los objetivos trazados.

Asimismo, Stevanović, M. y Gmitrović, A. (2015) exponen que:

“La comunicación interna tiene como principio clave a la comunicación bidireccional, en donde se generan vínculos de buena comprensión entre los empleadores y los empleados, pues de ese modo de forma un ambiente amistoso, en donde se respira un deseo por trabajar con buen ánimo” (p. 302).

Por lo tanto, los empleados que se identifican con la organización en la que trabajan están listos para luchar con mucha pasión para lograr sus objetivos a medida que se sientan integrados a la organización, ya que el éxito de la empresa será también el éxito de los trabajadores.

Berceruelo (2011) Señala que:

“La Comunicación Interna operativa apoya de manera influyente a la organización ya que mantiene la organización entre las diversas direcciones, apoyando de ese modo la retroalimentación y el alcance de las metas planificadas y la reducción del nivel de estrés y el caos en la interacción social” (p.32).

El Ministerio de Agricultura y Riego posee diversas áreas, pero todas apuntan a una misma misión y visión, aunque, los menesteres que realizan los trabajadores sean diferentes, ya que realizan diversas actividades en relación con los objetivos enfocados en la empresa.

La función Cultural de la comunicación interna es la que destaca en una compañía.

Para definir la función Cultural, García (1998) señala al respecto:

“Entre los contenidos de la comunicación interna, está la función cultural la cual influye significativamente de modo que los empleados se identifican con ella y lo ponen en práctica en su centro de labores. Las reglas estipuladas por la institución se convierten en hábitos y la empresa también se acopla en ella. La comunicación interna instruye y ayuda a convivir en la empresa” (p.124).

Podemos decir que en una organización se rige por normas y reglas establecidas por la empresa con sus trabajadores, ya que es necesario tener un fin y un orden que ayuden a alcanzar a las metas trazadas por la entidad, cabe resalta que cada empresa tiene una diferente visión de sus necesidades con su organización.

Capriotti (2013) define la función cultural señala:

“El grupo de normas, principios y reglas de comportamientos establecidos, distribuidas y no orales, mediante las cuales se guían a los trabajadores en la empresa, y que se revelan en su conducta” (p.147).

De acuerdo al autor podemos decir que la función cultural es un conjunto de códigos, estos se comparten por los trabajadores de la empresa realizando así una retroalimentación al intercambiar información entre ellos.

Bandolina (2009) menciona también que la función cultural es:

“Un conjunto variado de principios, costumbres, protocolos, supuestos, conductas y convicciones primordiales que se presentan a través símbolos, las leyendas, el idioma y las aptitudes distribuidas en lo que refiere a una organización” (p.15).

Entonces podemos deducir que cada función cultural es única y la que funciona en una empresa, probablemente no funcione en otra. No obstante, se puede aprender demasiado de otras empresas y así adaptar a la Dirección de Recursos Humanos del Ministerio de Agricultura apostando por los empleados y optimizando el ambiente laboral, ya que los trabajadores son una parte fundamental en la organización.

La función Estratégica de la comunicación interna tiene que ver con de las metas establecidas por la empresa.

Para definir la función Estratégica, García (1998) señala al respecto:

“La comunicación interna es una función estratégica y deberá ejecutarse de acuerdo a un único enfoque que el resto de las políticas estratégicas. Ese cuadro único ha de ser una verdadera estructura, es decir, un plan de acción racional, que incluye sus adecuadas propiedades metodológicas” (p.124).

De acuerdo con lo señalado la comunicación interna deberá realizar un plan donde el resto de las direcciones estratégicas intervengan en la organización para así llegar a una función estratégica. Este proceso se realizará por todos que laboren en ella así logrando una buena comunicación entre sí.

Verghese (2017) menciona que:

“La comunicación interna se trata de estrategias que consisten en crear soluciones que mejoren las relaciones dentro de la empresa con el objetivo de que reforzar los ideales de la compañía” (p. 105).

Las estrategias de la comunicación interna solucionan y mejoran aquellas relaciones interpersonales de los empleados con el fin de que cada trabajador se convierta en un agente activo para la empresa y así mejore la proactividad de esta misma.

Asimismo, Reviel, M. y Ruizsandoval, C. (2000) mencionan que:

“La comunicación estratégica concierne desde el comienzo, principalmente a la alta dirección y accionistas, esto incluye la intervención de la entidad en su totalidad, los planes de la comunicación no están relacionado con el nivel de la configuración acoplándose, sino con lo integrado y el grande impacto y provecho que incentiva para la entidad” (p.119).

Entonces podemos decir que la comunicación interna trabaja de acuerdo a la función estratégica por ende la eficacia de la comunicación interna se logra cuando los trabajadores conocen los objetivos de la empresa y se sienten asociados con ella.

García (1998) señala que:

“Es único fin de la comunicación interna hacer su mandato una pieza secreta al momento de trazar las estrategias y políticas de la compañía. Los planes de acción no tienen mucho sentido, si no van enlazados de planes estratégicos de comunicación, que alteran, no sólo a su publicación, sino también a su explicación, empleo y valoración” (p.124).

Las herramientas comunicacionales que utiliza la empresa describen a las direcciones y la demanda de objetivos que quieran obtener con los trabajadores de la institución. Para ello la empresa tiene que reforzar la buena comunicación con sus trabajadores con campañas que ayuden a la motivación de integración y así tendrán buenos resultados.

Según Bailey (1981) y Milkovich y Boudreau, (1994):

“La autoevaluación debe reflejar la opinión y valoración de un particular comportamiento profesional con fines de que el desempeño laboral sea óptimo, puesto que es una suma de singularices personales, entre las que existen podemos nombrar a las capacidades, habilidades, y cualidades con el entorno del trabajo y de la estructura para crear conductas que influyan en los resultados establecidos” (p.86).

De acuerdo con lo señalado por los autores se entiende por autoevaluación la valoración de conocimientos y aptitudes, con el fin de incrementar el desempeño laboral del trabajador y así llegar a las metas propuestas por la compañía de una manera eficaz.

Patricio (2007) menciona:

“El desempeño se desarrolla significativamente en el clima laboral en la magnitud en aquel se administre adecuadamente, en este orden de las cosas, un procedimiento de desempeño adecuado perjudica a todas las variables del ambiente laboral, aumentando en términos de eficacia organizacional” (p. 268).

El buen desempeño laboral se logra a través del buen manejo de herramientas comunicacionales que realiza la empresa con fin de obtener un excelente ambiente laboral para el trabajador y así mejorar la eficiencia en la organización.

Chadwick, C., & Dabu, A. (2009) menciona que:

“La manera en que se desempeñan los empleados dentro de la compañía, pueden destacar en cualquier enfoque como el involucrarse en la administración que requiera de actitudes especiales o de aprovechar las capacidades de cada empleado para organizarlos y darles actividades en específico” (p. 262).

De acuerdo con el autor los trabajadores que de una manera positiva y asertiva aportan significativamente con un buen trabajo utilizando las herramientas necesarias incrementara de manera positiva a la empresa la hora de tomar decisiones.

Asimismo, Van Der K. *et al* (2016) menciona que:

“El quid de la capacidad está en la mezcla de diversos términos de “poder” que consiste en dar oportunidades y que estas puedan ser fáciles de comprender” (p. 74).

De acuerdo con el autor las buenas capacidades adquiridas por el trabajador aportaran grandes oportunidades de desarrollo para la organización, ya que un trabajador bien capacitado por talleres brindados por la organización será un agente activo para ella misma.

Imran, M. y *et al* (2017) señala que:

“Las empresas que presentan una óptima capacidad de aplicación y creación en conocimientos son más competentes, puesto que, cualquiera de sus trabajadores estará bien capacitados al momento de brindar servicios de primera y sin dar lugar a equivocaciones, lo cual hace que estos como organización, demuestren su alto grado de desempeño como compañía” (p. 108).

La organización que aporte en conocimientos con trabajadores como talleres de capacitación o de integración promueva un ambiente de fidelidad, sentido y apropiación de pertenencia hacia la compañía por parte de su talento humano que se muestra valorado y motivado al tener bien aclarados los retos y principios a los que debe enfrentarse la empresa en situaciones puedan dar diariamente.

Hernández, M. *et al* (2018). señala que:

“Las empresas que mejor desempeño laboral demuestran son las que se esmeran en innovar con ideas y nuevos conocimientos el sistema y las políticas de trabajo en cada área, y estas se hace posible mientras se use el lenguaje más apropiado para que este sea comprendido tanto en empleadores como en empleados” (p. 1170).

Una organización tiene que tener presente sus trabajadores son un auténtico motor que impulsa que los resultados de las compañías no pierdan su competitividad y que siempre aspiren a sus mejores. Por este motivo, para incrementar la motivación y el rendimiento de los empleados, se debe hacer que estos se sientan conectados y integrados con la organización mediante la información de mensajes que promuevan la misión, valores, estrategias y metas corporativas de la empresa.

Sostiene Andrade (2005) sostiene que:

“En lo que concierne al esfuerzo individual se afirma que éste tiene dependencia de las destrezas y capacidades individuales y de las funciones que realiza. Restringido por las variables que funcionan en el desempeño en el puesto. Siendo la evaluación del desempeño es una valoración metódica del desarrollo del individuo en un puesto a la vez también a través de su potencial” (p. 121).

Cada trabajador se desarrolla de acuerdo a sus habilidades, cualidades y capacidades que tengan y que realicen en la empresa a través del puesto en que se desempeña. Además la autoevaluación del desempeño es un resultado del rendimiento mostrando el potencial que adquiere y mejoran cada miembro de la empresa gracias a la comunicación interna.

Perlado (2016) manifiesta que:

“Se entiende por capacidad a la actitud y voluntad del trabajador donde actúa y piensa de una determinada manera. Las capacidades son opiniones siempre dinámicas porque unen lo que somos y lo que podemos ser. Todas las capacidades son constituidas y se influyen la una con la otra” (p. 100).

De acuerdo a autor la capacidad refiere a los recursos y aptitudes que tiene el trabajador en la organización para ejercer una determinada tarea u objetivo establecida con la ayuda de un plan estratégico por la empresa para lograr su misión y visión como identidad.

Berceruelo (2011) señala que:

“Está claro que, antes o después, aquellos profesionales más capacitados y dispuestos, los más provechosos pero que no se sientan valorados en su puesto de trabajo, acabarán por renunciar a su puesto de labores en las compañías en las que reciben este trato y será entonces cuando sus jefes arrepentirse no haber sido conscientes de sus capacidades y extrañaran no haberles dedicado la disposición que merecían cada uno de esos trabajadores” (p. 35).

Los trabajadores que están calificados para cumplir con misiones específicas que demanda la empresa tienden a ser los trabajadores más capacitados. Por eso una organización que invierte en sus trabajadores en capacitaciones como cursos, talleres e inducción, tendrá una respuesta asertiva a problemas futuros.

Asimismo, Bushra, A. y Masood, M. (2017) explican que:

“El aprendizaje dentro de una empresa, por medio de la comunicación interna, siempre tendrá la finalidad de que haya una mejora en el progreso de cada miembro de la misma, por esa razón, la facultad de un trabajador para acostumbrarse al ambiente que sufre cambios es clave para el crecimiento de la misma, y para eso la compañía necesita emplear el lenguaje más apropiado para que este se adapte rápidamente a dichos cambios” (p. 409).

El incremento de aprendizaje productivo por medio de la comunicación interna y el buen desempeño laboral en la empresa ideal a pesar de los cambios que se puedan acontecer la compañía tiene que adaptarse, ya que será para un bien común porque producirá un ambiente de satisfacción laboral para el trabajador, ya que puede desenvolverse con eficiencia laboral.

Brandolini (2009), hablando de habilidades nos dice que:

“El trabajador debe poner a prueba sus cualidades para el buen funcionamiento de la de la empresa, creando ideas estratégicas que estén direccionados al cambio significativo y a la mejora de lo que ya existe en elemento a la comunicación” (p.12).

Según el autor el empleado que sabe trabajar en equipo con las herramientas adecuadas en la organización es un aliado en la toma de decisiones. En general gracias a la aplicación de estrategias con el empleador la empresa aprovecha las oportunidades que se le presenten como evaluar y planificar para futuras amenazas que se le puedan presentar en un futuro.

Asimismo, Catalano, (2018) nos explica que:

“Las habilidades sociales son aquellas cualidades que las personas tienen para mejorar las interacciones individuales, el desempeño que muestran en un área profesional, se diferencia de las habilidades técnicas porque estas se vinculan con el grupo de cualidades especiales en un área personal de cada individuo, los datos de cada persona y sus habilidades sociales son transferibles y guardan demasiada complejidad” (p. 88).

Las habilidades sociales son un activo de inestimable valor para las empresas mediante una gestión orientada a ello y un adecuado plan que potencie su desarrollo, las habilidades personales serán una eficaz herramienta para el incremento de la productividad para la organización.

Según Lee, G. *et al* (2017) afirma que:

“Desde el encuadre de la conducta, los métodos de trabajo de gran nivel ocasionan un efecto en los resultados dentro de la organización, ya que cuando hay una influencia en la conducta de los trabajadores y esta tiene efectos positivos en ellos, el desempeño laboral será más óptimo” (p. 952).

Por ende, los empleados deben estar motivados y capacitados para contribuir al desempeño organizacional, esto se verá reflejado en su desempeño laboral de cada trabajador trabajando con eficiencia y responsabilidad en la organización.

Asimismo, Sunarsih y Helmiatin (2017) señala que:

“El desempeño laboral se relaciona con la satisfacción, así como también con el grado de remuneración dada por las cualidades que cada empleado demuestra, por esa razón, de acuerdo con el paradigma, el desempeño personal está conformado por diversos aspectos como: La motivación, las expectativas de recompensas, el deseo de superación, el grado de percepción de remuneración y la satisfacción del trabajador” (p. 263).

Entonces podemos decir que un trabajador informado y motivado crean una atmósfera positiva a partir de la cual se crea energía positiva y de la energía positiva nacen el entusiasmo y la creatividad.

Finalmente, Patricio (2007), nos dice que:

“Las cualidades de los trabajadores son la que más ayuda en el mundo laboral y a la realización óptima tanto de las personas, como de las organizaciones y las empresas más eficientes y productivas” (p.84).

Las cualidades son características que definen a una persona ya que diferencian entre si distintos contextos donde se desarrollan, por lo tanto, están relacionadas con la personalidad, el carácter y especialmente, con las capacidades que cada persona pueda adquirir con el paso del tiempo.

A continuación, presentamos el planteamiento del problema general:

¿Qué relación existe entre la eficacia de la comunicación interna y la autoevaluación del desempeño laboral en los trabajadores de la Dirección de Recursos Humanos del Ministerio de Agricultura y Riego, Lima 2019?

Del mismo modo, presentamos los problemas específicos de esta investigación:

¿Qué relación existe entre la eficacia de la comunicación interna operativa y las habilidades en los trabajadores de la Dirección de Recursos Humanos del Ministerio de Agricultura y Riego, Lima, 2019?

¿Qué relación existe entre la eficacia de la comunicación interna cultural y cualidades en los trabajadores de la Dirección de Recursos Humanos del Ministerio de Agricultura y Riego, Lima, 2019?

¿Qué relación existe entre la eficacia de la comunicación interna estratégica y capacidades en los trabajadores de la Dirección de Recursos Humanos del Ministerio de Agricultura y Riego, Lima 2019?

La justificación por estudiar la eficacia de la comunicación interna y la autoevaluación del desempeño laboral de la Dirección de Recursos humanos del Minagri se debe a la importancia que tienen el trabajo de los implementos comunicacionales dentro de la organización ya que mejoran la eficacia de la comunicación de las personas que laboran en la compañía ayudando así al buen desempeño laboral en las organizaciones. Esta investigación es elaborada para analizar como contribuye la eficacia de la comunicación interna, permitiéndonos verificar la relación que tiene con la autoevaluación del desempeño laboral en la Dirección de Recursos Humanos.

Por lo consiguiente la presente investigación tiene relevancia científica ya que aportará nuevos conocimientos sobre la eficacia de la comunicación interna y su relación con la autoevaluación del desempeño laboral, que constituyen temas de gran relevancia para todas las organizaciones que buscan incrementar su productividad y lograr sus objetivos.

Así mismo esta investigación nos ayudara a entender la consideración del buen manejo de comunicación con los trabajadores y lo importante que es para la empresa cumplir sus metas y objetivos, garantizando así un buen desempeño laboral altamente eficiente.

La finalidad de esta investigación es ser una fuente notable para el investigador, permitiendo aumentar sus habilidades para la solución de los problemas, también resaltando como ejemplo para las empresas o identidades al momento de tomar decisiones beneficiosas para trabajadores y ahondar en este estudio los aportes sobre la correlación entre las variables de eficacia de la comunicación interna y la autoevaluación del desempeño laboral.

A continuación, planteamos la presente hipótesis general:

H1: Existe relación significativa entre la eficacia de la comunicación interna y la autoevaluación del desempeño laboral en los trabajadores de la Dirección de Recursos Humanos del Ministerio de Agricultura y Riego, Lima 2019.

Asimismo, planteamos las hipótesis específicas:

Existe relación significativa entre la eficacia de la comunicación interna operativa y las habilidades en los trabajadores de la Dirección de Recursos Humanos del Ministerio de Agricultura y Riego, Lima 2019.

Existe relación significativa entre la eficacia de la comunicación interna cultural y cualidades en los trabajadores de la Dirección de Recursos Humanos del Ministerio de Agricultura y Riego, Lima 2019.

Existe relación significativa entre la eficacia de la comunicación interna estratégica y capacidades en los trabajadores de la Dirección de Recursos Humanos del Ministerio de Agricultura y Riego, Lima 2019.

A continuación, planteamos el objetivo general y los objetivos específicos de esta investigación:

Determinar la relación entre la eficacia de la comunicación interna y la autoevaluación del desempeño laboral en los trabajadores de la Dirección de Recursos Humanos del Ministerio de Agricultura y Riego, Lima 2019

Determinar la relación que existe entre la eficacia de la comunicación interna operativa y las habilidades en los trabajadores de la Dirección de Recursos Humanos del Ministerio de Agricultura y Riego, Lima 2019.

Determinar la relación que existe entre la eficacia de la comunicación interna cultural y cualidades en los trabajadores de la Dirección de Recursos Humanos del Ministerio de Agricultura y Riego, Lima 2019.

Determinar la relación que existe entre la eficacia de la comunicación interna estratégica y capacidades en los trabajadores de la Dirección de Recursos Humanos del Ministerio de Agricultura y Riego, Lima 2019.

Determinar la relación que existe entre la eficacia de la comunicación interna estratégica y capacidades en los trabajadores de la Dirección de Recursos Humanos del Ministerio de Agricultura y Riego, Lima 2019.

II. MÉTODO

2.1. Tipo y diseño de investigación

El enfoque del presente estudio es cuantitativo por que busca medir la realidad observando dos variables.

Para redefinir el enfoque cuantitativo Hernández sostiene:

“Un estudio cuantitativo consiste en la reunión de diversos datos para corroborar a ciertos ítems que el investigador se plantea y así poder demostrar la hipótesis construida con anticipación, y sus resultados se presentan mediante números, el conteo y repetidamente en el uso de la estadística para poder constituir de manera precisa a pautas de la conducta en un universo establecido” (2010, p. 128).

Asimismo, Gómez, S. (2012) nos dice que:

“La investigación de enfoque cuantitativo se encarga de recopilar sistemáticamente ciertos comportamientos y/o conductas de un universo en especial, de tal manera que estos se puedan medir de manera ordenada y así obtener los resultados numéricos que respondan a los objetivos de estudio” (p. 62).

Por otro lado, Ramírez, A. (2014) explica que:

“El enfoque de investigación cuantitativa se caracteriza porque aplica técnicas estadísticas y emplea instrumentos de medición para recoger información que ayuden a medir una o más variable de un determinado caso” (p. 42).

Inferimos que el autor destaca que este enfoque emplea números para presentar sus resultados, se procesan los datos en base a un método estadístico para alcanzar los objetivos del estudio.

La presenta investigación es aplicada porque se busca resolver un problema que está presente en la realidad.

De acuerdo con Hernández, Fernández, Sampieri y Baptista señalan:

“Este tipo de investigación, ayuda a recolectar nuevos conocimientos resolviendo problemas apropiados de interés social” (1991, p.130).

El nivel de investigación es descriptivo / correlacional pues, se desea descubrir una relación con la variable comunicación interna y la autoevaluación del desempeño laboral.

Cazau, P. (2006) nos explica que:

“Este nivel tiene como objetivo medir si hay una relación entre dos o más características de una investigación o si no existe una relación entre las mismas” (p. 27).

Ramírez, A. (2014) nos dice:

“Los estudios correlacionales tiene de misión el saber cuanta relación puede haber entre dos a más variables, para que de esa manera se conozca si una variable al ser alterada puede hacer que la otra se altere al mismo tiempo” (p. 42).

Aquí dejamos en claro el grado de dificultad que presenta la investigación, puesto que se eligieron dos variables para que éstas sean medidas entre sí y descubrir si existe o no existe una relación entre ambas en torno a la población de este estudio.

El presente diseño de este estudio es no experimental de cohorte transversal.

Hernández, Fernández, Sampieri y Baptista refieren:

“La investigación no experimental es donde no se manipula a propósito las variables, es decir, esto refiere a que hablamos de un estudio en el que no controlamos de manera intencional las variables independientes. Lo que se aplica en los estudios no experimentales es examinar aspectos que están presentes en la realidad para así poder estudiarlos” (1991, p.184).

La presente investigación presenta un corte de investigación transversal.

Según Cazau, P. (2006) afirma que:

“Las investigaciones de corte transversal se caracterizan por estudiar a una población en un tiempo en específico” (p. 117).

El presente estudio tiene el tiempo delimitado, puesto que la población a estudiar ha sido seleccionada en este año 2019.

2.2. Operacionalización de variables

Tabla 1. Operacionalización de Variables

Variables	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores
La eficacia de la Comunicación interna	<p>“La eficacia está relacionada con el alcance de las metas planteadas, La comunicación interna, en una compañía realiza un número de tareas aplicadas con optimas relaciones entre la gente que trabaja, usando los medios de comunicación que ayuden a mantenerlos informados, integrados y motivados para colaborar con el alcance las metas planteadas por la asociación”.</p> <p>Según Fernández y Sánchez (1997, p.20) y Andrade, H. (2005, p.17)</p>	operativa	<ul style="list-style-type: none"> • Coordinación • Definición de funciones
		Cultural	<ul style="list-style-type: none"> • Valores • conductas
		Estratégica	<ul style="list-style-type: none"> • Motivación • Integración
La autoevaluación Desempeño laboral	<p>“La autoevaluación debe reflejar la opinión y valoración de un particular comportamiento profesional con fines de que el desempeño laboral sea optimo, puesto que es una suma de singularices personales, entre las que existen podemos nombrar a las capacidades, habilidades, y cualidades con el entorno del trabajo y de la estructura para crear conductas que influyan en los resultados establecidos.”</p> <p>Según Bailey (1981) y Milkovich y Boudreau, (1994)</p>	Habilidades	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Conocimiento del trabajo ▪ Capacitación
		Cualidades	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Deseo de superación ▪ Iniciativa
		Capacidades	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Trabajo en equipo ▪ Esfuerzo y responsabilidad

Fuente: Elaboración propia

2.3. Población, muestra y muestreo

Este estudio presenta una población es de 40 unidades quienes son las personas que laboran en el Ministerio de Agricultura y Riego.

Según Hernández, Fernández y Baptista (2010)

“Una población es un universo donde el tesista investigará, puesto que presentas aspectos en común que determina precisamente la finalidad del estudio”. (p.174).

Para obtener la muestra se ha utilizado el muestreo estadístico o denominado censal, donde se coloca la misma cantidad de la población a la muestra.

Según Hernández, Fernández y Baptista (2010)

“Es una porción de un universo. Un subgrupo seccionado de una población para el cual se medirá con un instrumento. Esta debe ser exacta para definir con exactitud”. (p.173).

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

El instrumento con el cual se medirán a las variables del presente trabajo será el cuestionario, de acuerdo con la naturaleza de un enfoque cuantitativo.

Según Hernández, Fernández y Baptista sostienen:

“El instrumento para recolectar datos en una investigación, ayuda de obtener datos que pueden observarse para luego ser interpretados en base a juicios planteados por el investigador. El cuestionario de preguntas es el instrumento que mejor ayuda a recolectar los datos en este estudio, pues son un conjunto de preguntas de ayudaran a medir las dos variables de estudio”. (2010, p. 185).

El cuestionario está compuesto por veinte preguntas que ayuden a obtener información verídica, apropiada y notable al resultado del problema de investigación: ¿Qué relación existe entre la eficacia de la comunicación interna y la autoevaluación del desempeño laboral en los trabajadores de la Dirección de Recursos Humanos del Minagri, Lima, 2019?

La técnica que se utilizara para alcanzar los resultados de esta investigación será la encuesta, y se empelara como instrumento un cuestionario de 20 preguntas, empleando así la escala de Likert.

Para conocer la validez del cuestionario de preguntas de este estudio, se empleó el Coeficiente de Validez de Aiken. Al respecto, Ecurra sostiene:

“Es el coeficiente que ayuda a medir el grado de validez del instrumento por medio de la suma de cada una de las puntuaciones que cada experto le da. Se realiza el cálculo acerca de las evaluaciones de un grupo de expertos con relación a un ítem o sobre las evaluaciones de un juez en relación de un grupo de ítem.”. (1988, p.107).

El instrumento arrojó un nivel de validez de 91% de validez en V de Aiken.

COEFICIENTE DE VALIDACION					
cuantitativo					
Preguntas	experto 1	experto 2	experto 3	Suma	V
ITEM 1	1	1	1	3	100%
ITEM 2	1	1	1	3	100%
ITEM 3	1	1	1	3	100%
ITEM 4	1	1	1	3	100%
ITEM 5	1	1	1	3	100%
ITEM 6	1	1	1	3	100%
ITEM 7	1	1	1	3	100%
ITEM 8	1	1	1	3	100%
ITEM 9	0	0	0	0	0%
ITEM 10	1	1	1	3	100%
ITEM 11	1	1	1	3	100%
					91%

• COEFICIENTE DE V DE AIKEN

$$V = \frac{S}{n(c-1)}$$

Siendo:
 S= la suma de si
 Si= valor asignado por el juez i
 n= número de jueces
 c = número de valores de la escala de valoración (2 en este caso)

El instrumento que se utilizó en la investigación fue validado por los siguientes expertos:

Tabla 2. Validación de expertos

EXPERTOS	REFERENCIAS
Mg. Cesar Smith Corrales	Docente en la Universidad privada del Norte y Universidad San Martín de Porres.
Mg. Wilder Moreno López	Docente en la Universidad César Vallejo y Universidad Federico Villarreal.
Mg. José Pérez Terrones	Docente en la Universidad César Vallejo.
Mg. María Inés Ávila Rojas	Docente en la Universidad César Vallejo y Universidad San Martín de Porres.
Mg. Arnaldo Villalba Rengifo	Docente en la Universidad César Vallejo
Dr. Henry Vivian Williams Ramos	Docente en la Universidad César Vallejo

Fuente: Elaboración propia

2.5 Procedimiento

Para saber que tan confiable es cuestionario de preguntas de este estudio se empleará el coeficiente Alfa de Cronbach, de esta forma el cuestionario puede ser aplicado a los 10 trabajadores del área de Dirección de Recursos Humanos del Ministerio de Agricultura y Riego.

Para definir el Alfa de Cronbach, Hernández señala:

“El Alfa de Cronbach es aquel factor que se utilizada para calcular que tan confiable puede ser un instrumento para ser ejecutado en un estudio. También, hay que resaltar que no existe un modelo que dirija la obtención de un valor específico para saber si hay o no confiabilidad. Sin embargo, hay que destacar que si se obtenemos un resultado de 0.25 en la correlación, significa que el nivel de confiabilidad es muy bajo; pero si el resultado es 0.50, el grado de fiabilidad será regular. Ahora bien, si la confiabilidad es mayor a 0.75 tendremos una confiabilidad más admisible, y si es superior a 0.90 es elevada (2010, p.302)”.

2.6 Métodos de análisis de datos

Según el resultado obtenido en la muestra de 10 personas el Alfa de Cronbach presentó un total de un 0.77. Obteniendo así según citado por el autor que la confiabilidad del este instrumento es aceptable.

Items	eficacia de la comunicación interna										autoevaluación del desempeño laboral										suma	Total
	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	r1	r2	r3	r4	r5	r6	r7	r8	r9	r10		
1	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	47	91
2	5	5	5	5	5	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49	95
3	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	48	95
4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	48	94
5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	46	94
6	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	3	4	4	4	41	85
7	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	3	4	4	4	5	4	5	4	42	89
8	5	5	4	5	5	5	5	5	3	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39	86
9	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	48	93
10	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	44	91
Varianza	0.2	0.3	0	0.2	0.6	0.2	0.2	0.2	0.4	0.2	0.21	0.8	0.4	0	0.2	0.3	0	0	0	0.2	6.1	12
alfa de cronbach										0.77												

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

ALFA DE CRONBACH

Dónde:
 K: El número de ítems
 Si²: Sumatoria de Varianzas de los Ítems
 S_T²: Varianza de la suma de los Ítems
 α: Coeficiente de Alfa de Cronbach

En este proyecto, los resultados se obtendrán mediante tablas de frecuencia descriptiva y el uso de la prueba no paramétrica del Rho Spermán para determinar la fuerza de la misma.

2.7 Aspectos éticos

En el presente estudio se tiene en cuenta el respeto de no hacer pasar como creación propia, las declaraciones de los autores mencionados en el presente, buen manejo citas de autores con sus respectivas bibliografías que respaldan la veracidad de los resultados. Del mismo modo, se acepta que, al finalizar este estudio, se presentará los resultados de este.

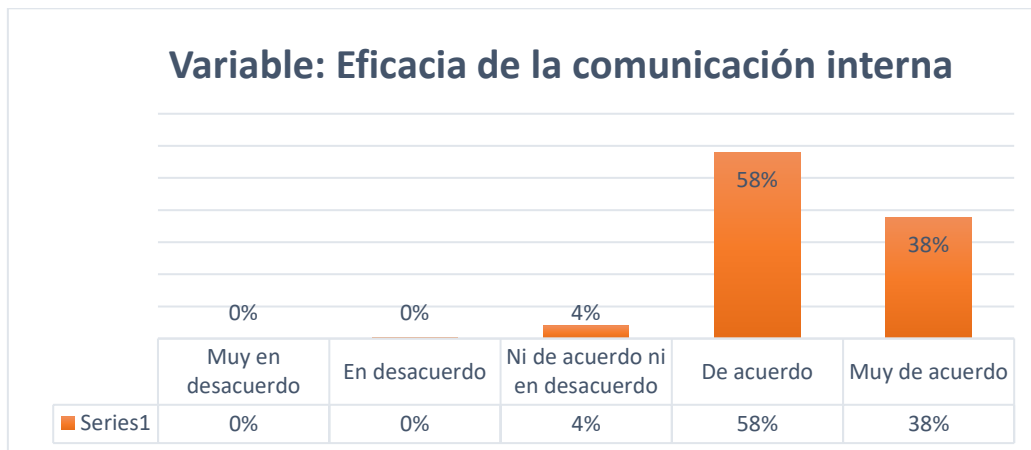
III. RESULTADOS

Tabla del promedio general de la primera variable

	V	V%
Muy en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	0.1111111111	0%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	1.5833333333	4%
De acuerdo	23.194444444	58%
Muy de acuerdo	15.111111111	38%
Total población o muestra	40	100%

Fuente: Elaboración propia

Gráfico de la variable: Eficacia de la comunicación interna



Fuente: Elaboración propia

Descripción: Del gráfico general de la variable podemos ver que un 38 % está totalmente de acuerdo con que existe una alta eficacia de la comunicación interna en la dirección de recursos humanos, un 58 % está de acuerdo, un 4 % no está de acuerdo, ni en desacuerdo.

Interpretación: Podemos inferir que la mayoría de trabajadores cree en la existencia de una alta eficacia de la comunicación interna dentro de la dirección de recursos humanos del Ministerio de Agricultura y Riego.

Tabla de la dimensión 1:

	OPERATIVA			D1	D1%
	COORDINACIÓN		DEFINICIÓN DE FUNCIONES		
	P1	P2	P3		
Muy en desacuerdo	0	0	0	0.00	0%
En desacuerdo	0	0	0	0.00	0%
Ni de acuerdo ni en desac	1	0	3	1.33	3%
De acuerdo	28	30	16	24.67	62%
Muy de acuerdo	11	10	21	14.00	35%
Total población o muestra	40	40	40	40	100%

Fuente: Elaboración propia

Gráfico de la Dimensión 1: Operativa



Fuente: Elaboración propia

Descripción: Del gráfico de la primera dimensión podemos ver que un 62% de acuerdo con que la eficacia de la comunicación interna sea por su operatividad, un 35% está muy de acuerdo y un 3% no está ni de acuerdo, ni en desacuerdo.

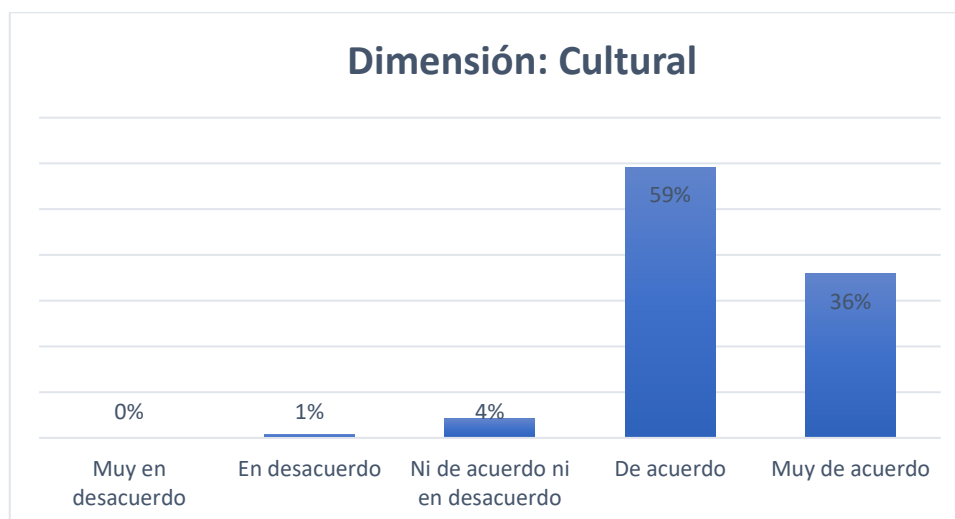
Interpretación: Podemos inferir que un 97% de los trabajadores de recursos humanos cree que la eficacia de la comunicación interna sea por su operatividad, ya que la dirección está integrada y organizada, un 3% no está ni de acuerdo, ni en desacuerdo que la operatividad sea por esta.

Tabla de la dimensión 2:

	CULTURAL			D2	D2%
	VALORES		CONDUCTA		
	P4	P5	P6		
Muy en desacuerdo	0	0	0	0	0%
En desacuerdo	1	0	0	0.333333	1%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	5	0	0	1.666667	4%
De acuerdo	22	21	28	23.66667	59%
Muy de acuerdo	12	19	12	14.33333	36%
Total población o muestra	40	40	40	40	100%

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico de la Dimensión 2: Cultural



Fuente: Elaboración propia

Descripción: Del gráfico de la segunda dimensión podemos ver que un 59% de acuerdo con que la eficacia de la comunicación interna sea por su dimensión cultural, un 36% está muy de acuerdo, un 4% no está ni de acuerdo, ni en desacuerdo y un 1% esta desacuerdo con esta afirmación.

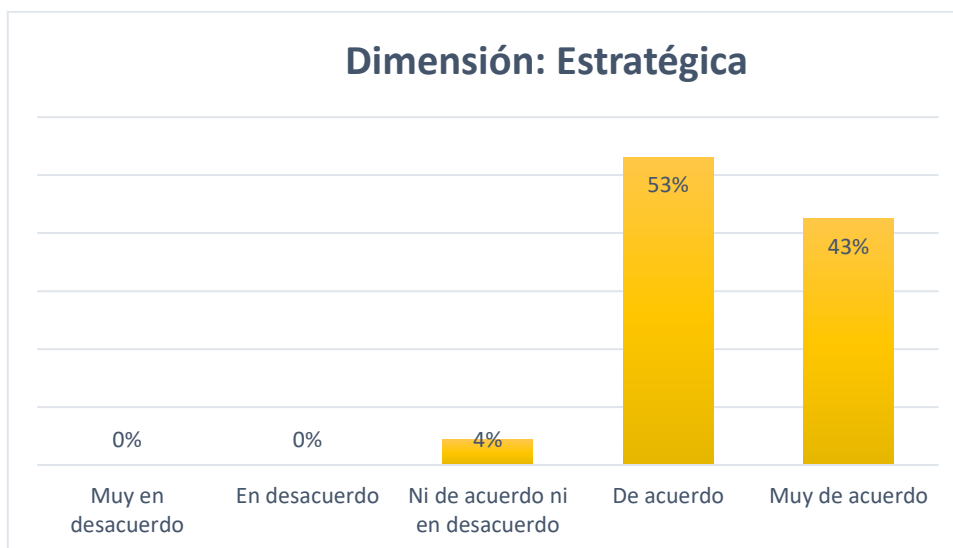
Interpretación: Podemos inferir que un 95% de los trabajadores de recursos humanos cree que la eficacia de la comunicación interna sea por su dimensión cultural, ya que sus normas y comportamientos establecidos son de acuerdo a lo establecido por su dirección y un 4% no está ni de acuerdo, ni en desacuerdo y un 1% que sea por esta.

Tabla de la dimensión 3:

	ESTRATÉGICA				D3	D3%
	MOTIVACIÓN		INTEGRACIÓN			
	P7	P8	P9	P10		
Muy en desacuerdo	0	0	0	0	0	0%
En desacuerdo	0	0	0	0	0	0%
Ni de acuerdo ni en desac	0	1	4	2	1.75	4%
De acuerdo	20	19	21	25	21.25	53%
Muy de acuerdo	20	20	15	13	17	43%
Total población o muestra	40	40	40	40	40	100%

Fuente: Elaboración propia

Gráfico de la Dimensión 3: Estratégica



Fuente: Elaboración propia

Descripción: Del gráfico de la tercera dimensión podemos ver que un 53% de acuerdo con que la eficacia de la comunicación interna sea por dimensión estratégica, un 43% está muy de acuerdo y un 4% no está ni de acuerdo, ni en desacuerdo.

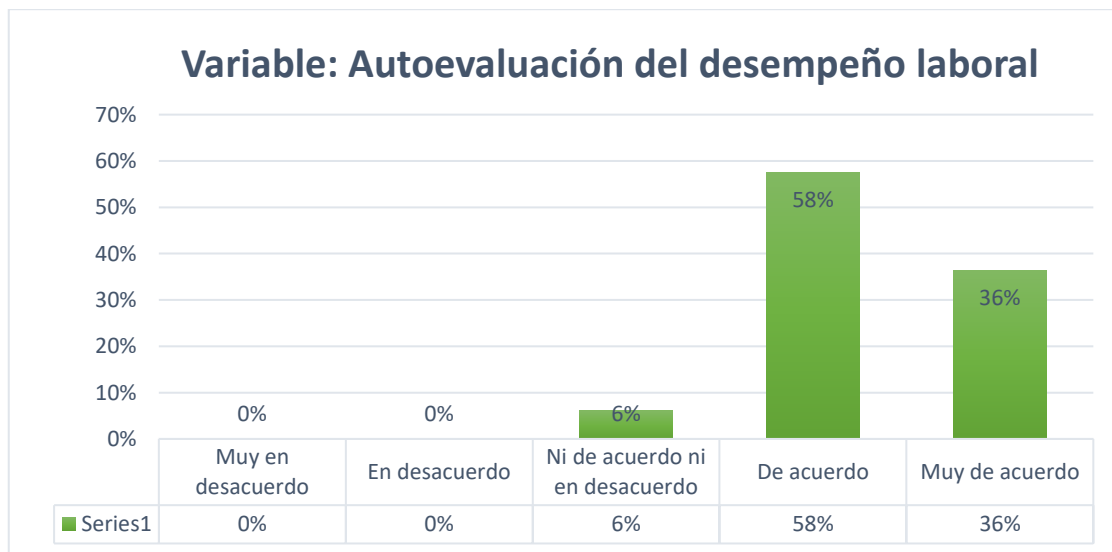
Interpretación: Podemos inferir que un 96% de los trabajadores de recursos humanos cree que la eficacia de la comunicación interna sea por su dimensión estratégica, ya que sus planes de comunicación se integran adecuadamente a los objetivos de la dirección y un 4% no está ni de acuerdo, ni en desacuerdo que sea por esta.

Tabla del promedio general de la segunda variable

	V	V%
Muy en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	0	0%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	2.416666667	6%
De acuerdo	23	58%
Muy de acuerdo	14.58333333	36%
Total población o muestra	40	100%

Fuente: Elaboración propia

Gráfico de la variable: Autoevaluación del desempeño laboral



Fuente: Elaboración propia

Descripción: Del gráfico general de la variable podemos ver que un 36 % está muy de acuerdo con que existe un alto desempeño laboral en la dirección de recursos humanos, un 58 % está de acuerdo, un 6 % no está de acuerdo, ni en desacuerdo con esta afirmación.

Interpretación:

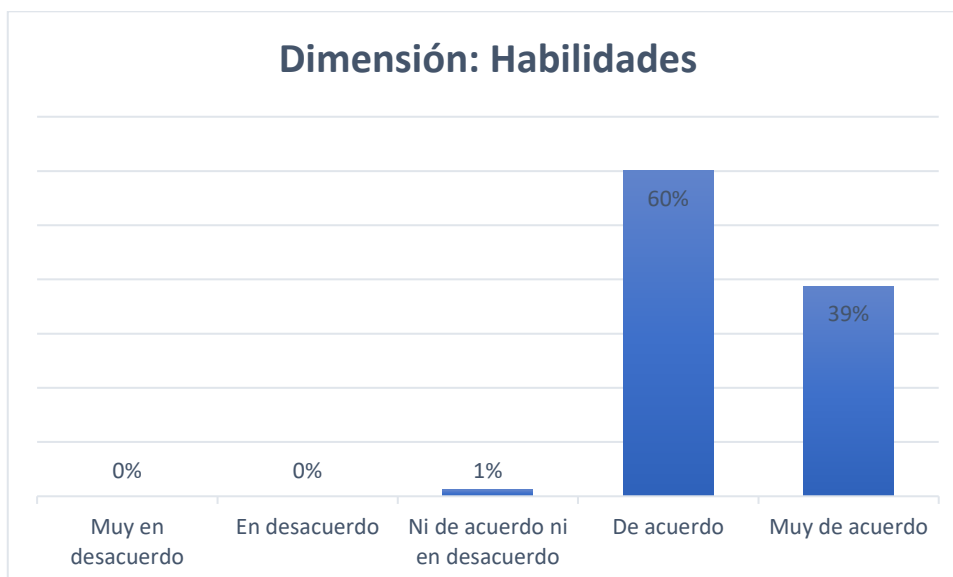
Podemos inferir que la mayoría de trabajadores cree en la existencia de un alto desempeño laboral dentro de la dirección de recursos humanos del Ministerio de Agricultura y Riego.

Tabla de la dimensión 1:

	HABILIDADES		D1	D1%
	CONOCIMIENTO DEL TRABAJO	CAPACITACIÓN		
	P11	P12		
Muy en desacuerdo	0	0	0.00	0%
En desacuerdo	0	0	0.00	0%
Ni de acuerdo ni en desac	0	1	0.50	1%
De acuerdo	23	25	24.00	60%
Muy de acuerdo	17	14	15.50	39%
Total población o muestra	40	40	40	100%

Fuente: Elaboración propia

Gráfico de la Dimensión 1: Habilidades



Fuente: Elaboración propia

Descripción: Del gráfico de la primera dimensión podemos ver que un 60% de acuerdo con que el buen desempeño laboral sea por su dimensión habilidades, un 39% está muy de acuerdo y un 1% no está ni de acuerdo, ni en desacuerdo.

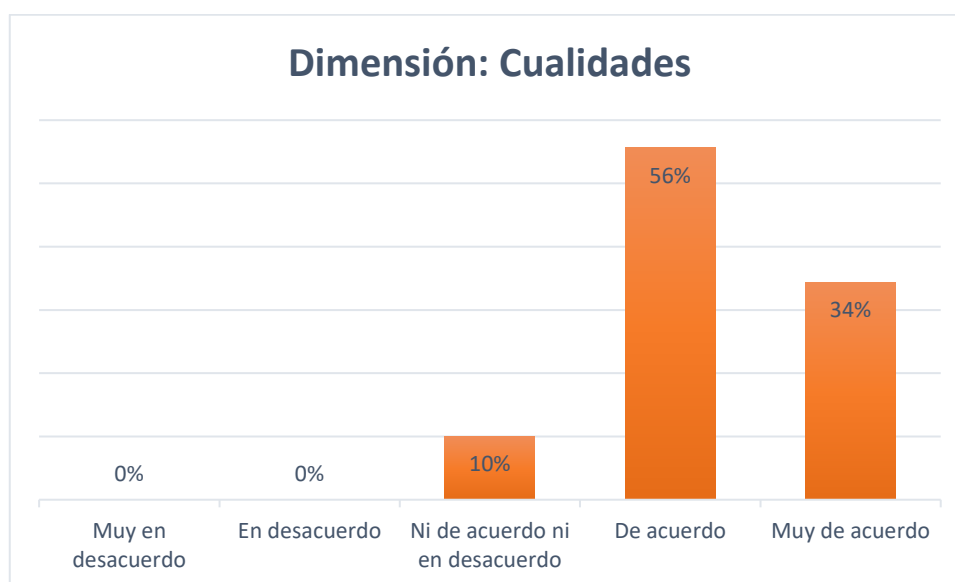
Interpretación: Podemos inferir que un 99% de los trabajadores de recursos humanos cree que el buen desempeño laboral sea por su dimensión habilidades, ya que el trabajo en equipo & ideas están orientadas a su dirección y un 1% no está ni de acuerdo, ni en desacuerdo que sea por esta.

Tabla de la dimensión 2:

	CUALIDADES				D2	D2%
	DESEO DE SUPERACIÓN		INICIATIVA			
	P13	P14	P15	P16		
Muy en desacuerdo	0	0	0	0	0	0%
En desacuerdo	0	0	0	0	0	0%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	5	0	3	8	4	10%
De acuerdo	21	21	25	22	22.25	56%
Muy de acuerdo	14	19	12	10	13.75	34%
Total población o muestra	40	40	40	40	40	100%

Fuente: Elaboración propia

Gráfico de la Dimensión 2: Cualidades



Fuente: Elaboración propia

Descripción: Del gráfico de la segunda dimensión podemos ver que un 56% de acuerdo con que el buen desempeño laboral sea por su dimensión cualidades, un 34% está muy de acuerdo y un 10% no está ni de acuerdo, ni en desacuerdo.

Interpretación:

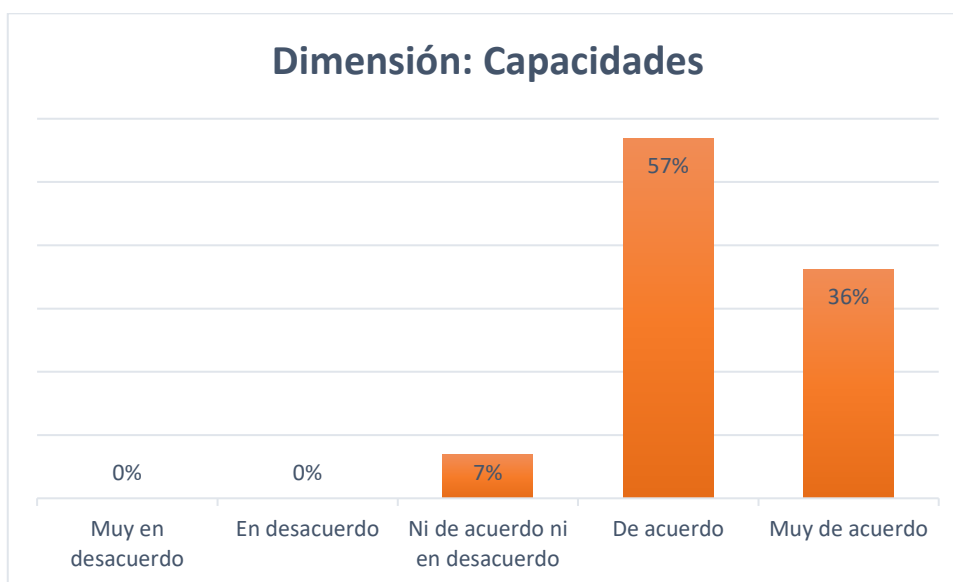
Podemos inferir que un 90% de los trabajadores de recursos humanos cree que el buen desempeño laboral sea por su dimensión cualidades, ya que gracias a su realización optima de los trabajadores la dirección es más productiva y un 10% no está ni de acuerdo, ni en desacuerdo que sea por esta.

Tabla de la dimensión 3:

	CAPACIDADES				D3	D3%
	MOTIVACIÓN		INTEGRACIÓN			
	P17	P18	P19	P20		
Muy en desacuerdo	0	0	0	0	0	0%
En desacuerdo	0	0	0	0	0	0%
Ni de acuerdo ni en desac	8	1	2	0	2.75	7%
De acuerdo	22	31	21	17	22.75	57%
Muy de acuerdo	10	8	17	23	14.5	36%
Total población o muestra	40	40	40	40	40	100%

Fuente: Elaboración propia

Gráfico de la Dimensión 3: Capacidades



Fuente: Elaboración propia

Descripción: Del gráfico de la tercera dimensión podemos ver que un 57% de acuerdo con que el buen desempeño laboral sea por su dimensión Capacidades, un 36% está muy de acuerdo y un 7% no está ni de acuerdo, ni en desacuerdo.

Interpretación: Podemos inferir que un 93% de los trabajadores de recursos humanos cree que el buen desempeño laboral sea por su dimensión capacidades, ya que los recursos y aptitudes que tiene cada trabajador ayuda al objetivo de la dirección y, un 7% no está ni de acuerdo, ni en desacuerdo que sea por esta.

Prueba de hipótesis general

En esta investigación se formuló la siguiente hipótesis general estadística que presentamos a continuación:

H0: No existe relación significativa entre la eficacia de la comunicación interna y la autoevaluación del desempeño laboral en los trabajadores de la Dirección de Recursos Humanos del Ministerio de Agricultura y Riego, Lima 2019.

H1: Existe relación significativa entre la eficacia de la comunicación interna y la autoevaluación del desempeño laboral en los trabajadores de la Dirección de Recursos Humanos del Ministerio de Agricultura y Riego, Lima 2019.

La hipótesis general se contrastó haciendo uso del Coeficiente de Rho de Spearman, obteniendo el siguiente gráfico de resultados:

			Eficacia de la comunicación interna	Autoevaluación del desempeño laboral
Rho de Spearman	Eficacia de la comunicación interna	Coeficiente de correlación	1,000	,863**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	40	40
	Autoevaluación del desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,863**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	40	40

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

Fuente: Elaboración propia.

Podemos observar en la tabla presentada de correlaciones se obtuvo un coeficiente de correlación de 0,863 que se demuestra, según los baremos del Rho de Spearman, como correlación positiva alta, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Resultado de la primera correlación de hipótesis específicas (H1)

En esta investigación se formuló las siguientes hipótesis específicas que presentamos a continuación:

H0: No existe relación significativa entre la eficacia de la comunicación interna operativa y las habilidades en los trabajadores de la Dirección de Recursos Humanos del Ministerio de Agricultura y Riego, Lima 2019.

H1: Existe relación significativa entre la eficacia de la comunicación interna operativa y las habilidades en los trabajadores de la Dirección de Recursos Humanos del Ministerio de Agricultura y Riego, Lima 2019.

Correlaciones

		Operativa	Habilidades
Rho de Spearman	Operativa	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,409**
		N	40
	Habilidades	Coefficiente de correlación	,409**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	40

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

Fuente: Elaboración propia.

Podemos observar en la tabla presentada de correlaciones se alcanzó un coeficiente de correlación de 0,409 que se demuestra, según los baremos del Rho de Spearman, como correlación positiva moderada, por ello, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Resultado de la segunda correlación de hipótesis específicas (H1)

H0: No existe relación significativa entre la eficacia de la comunicación interna cultural y cualidades en los trabajadores de la Dirección de Recursos Humanos del Ministerio de Agricultura y Riego, Lima 2019.

H2: Existe relación significativa entre la eficacia de la comunicación interna cultural y cualidades en los trabajadores de la Dirección de Recursos Humanos del Ministerio de Agricultura y Riego, Lima 2019.

La segunda hipótesis específica se contrastó haciendo uso del Coeficiente de Rho de Spearman, obteniendo el siguiente gráfico de resultados:

Correlaciones

		Cultural	Cualidades
Rho de Spearman Cultural	Coeficiente de correlación	1,000	,833**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	40	40
Cualidades	Coeficiente de correlación	,833**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	40	40

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

Fuente: Elaboración propia.

Podemos observar en la tabla presentada de correlaciones se alcanzó un coeficiente de correlación de 0,833 que se demuestra, según los baremos del Rho de Spearman, como correlación positiva alta, por ello, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Resultado de la tercera correlación de hipótesis específicas (H1)

H0: No existe relación significativa entre la eficacia de la comunicación interna estratégica y capacidades en los trabajadores de la Dirección de Recursos Humanos del Ministerio de Agricultura y Riego, Lima 2019.

H3: Existe relación significativa entre la eficacia de la comunicación interna estratégica y capacidades en los trabajadores de la Dirección de Recursos Humanos del Ministerio de Agricultura y Riego, Lima 2019.

La tercera hipótesis específica se contrastó haciendo uso del Coeficiente de Rho de Spearman, obteniendo el siguiente gráfico de resultados:

			Estratégica	Capacidades
Rho de Spearman	Estratégica	Coeficiente de correlación	1,000	,727**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	40	40
	Capacidades	Coeficiente de correlación	,727**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	40	40

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

Fuente: Elaboración propia.

Podemos observar en la tabla presentada de correlaciones se alcanzó un coeficiente de correlación de 0,727 que se demuestra, según los baremos del Rho de Spearman, como correlación positiva alta, por ello, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

IV. DISCUSIÓN

En el estudio realizado por Mazano. H. (2017) en su tesis titulada “La comunicación interna y el desempeño laboral del talento humano de la Cooperativa de Ahorro y Crédito San Salvador Agencias Puno y Juliaca-2016” se llegó a la siguiente conclusión:

El 36% de los encuestados afirmaron que la comunicación interna influye en el desempeño laboral, el autor sustenta esto en el uso adecuado de los medios de comunicación interna, los tipos de comunicación y el uso de un canal que propiciaban iniciativas de mejora y que aumentaban el compromiso por parte de los colaboradores hacia la organización, las barreras de comunicación que interferían en el flujo comunicación interna como las barreras personales.

A comparación de nuestro estudio, pudimos concluir que existe una correlación positiva alta de 0,863 entre la Eficacia de la comunicación interna y la Autoevaluación del desempeño laboral en los trabajadores de la dirección de Recursos Humanos del Ministerio de Agricultura y Riego - Lima 2019, este resultado fue a nivel del objetivo general. A nivel de los objetivos específicos pudimos ver que existe una correlación positiva alta de 0,727 entre la eficacia de la comunicación interna operativa y las habilidades en los trabajadores de la Dirección de Recursos Humanos del Ministerio de Agricultura y Riego, Lima 2019. Una correlación positiva alta de 0,833 entre la eficacia de la comunicación interna cultural y cualidades en los trabajadores de la Dirección de Recursos Humanos del Ministerio de Agricultura y Riego, Lima 2019. Y finalmente existe una correlación positiva alta de 0,727 entre la eficacia de la comunicación interna estratégica y capacidades en los trabajadores de la Dirección de Recursos Humanos del Ministerio de Agricultura y Riego, Lima 2019.

Por otra parte, en el estudio realizado por Salazar. J. (2009) en su tesis titulada “Comunicación interna y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Huancayo, Provincia De Yauyos, Región Lima Provincias” utilizó la teoría la Comunicación Organizacional, la cual según Fernández (1999), señala que “La comunicación organizacional es un grupo de procedimientos y funciones orientadas en ayudar a estimular

los diferentes medios, con los cuales, los trabajadores de la empresa reciben un mensaje, entre la compañía y entorno donde, predominan las consideraciones, aptitudes y conductas de los espectadores internos y externos de la empresa, con la finalidad de cumplir los objetivos deseados por la organización” (p. 76). Esta misma teoría fue empleada en esta investigación para justificar las variables de estudio y las dimensiones con las que cuales se midieron a ambas. De acuerdo con lo citado, la comunicación organizacional son funciones que se realizan dentro de una empresa para mantener la armonía y buena comunicación entre los trabajadores de la organización, por medio de mensajes que se obtienen gracias a las herramientas comunicacionales, con el único objetivo de comunicar, para así alcanzar los objetivos establecidos por la compañía.

Linares en su investigación “Relación entre la comunicación interna y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Fito Pan SRL de la Ciudad de Trujillo-2014” tuvo como finalidad determinar la relación entre la Comunicación Interna y el Desempeño Laboral de los colaboradores de Fito Pan SRL de la ciudad de Trujillo - 2014. El problema de investigación está referido a la siguiente interrogante: ¿Cuál es la relación entre la Comunicación Interna y el Desempeño Laboral de los colaboradores de la empresa Fito Pan SRL de la ciudad de Trujillo - 2014?; cuya hipótesis es: La relación que existe entre la Comunicación Interna y el Desempeño Laboral de los colaboradores de la empresa Fito Pan SRL de la ciudad de Trujillo es directa. Se utilizó el diseño de investigación Descriptivo Correlacional. Se aplicó como técnicas de recopilación de datos la encuesta y el instrumento fue el cuestionario. Se concluye que el desempeño laboral de los trabajadores se ve afectado en gran parte por la existencia de una mala comunicación entre el personal de Fito Pan SRL de la ciudad de Trujillo.

A comparación del estudio realizado en esta investigación titulada “Eficacia de la comunicación interna y la Autoevaluación del desempeño laboral en los trabajadores de la dirección de Recursos Humanos del Ministerio de Agricultura y Riego - Lima 2019” como como finalidad determinar la relación entre la eficacia de la comunicación interna y la autoevaluación del desempeño laboral en los trabajadores de la Dirección de Recursos Humanos del Ministerio de Agricultura y Riego, Lima 2019. El planteamiento de esta investigación fue saber ¿Qué relación existe entre la eficacia de la comunicación interna y

la autoevaluación del desempeño laboral en los trabajadores de la Dirección de Recursos Humanos del Ministerio de Agricultura y Riego, Lima 2019?; la hipótesis general fue saber si existía relación significativa entre la eficacia de la comunicación interna y la autoevaluación del desempeño laboral en los trabajadores de la Dirección de Recursos Humanos del Ministerio de Agricultura y Riego, Lima 2019. A comparación del antecedente mencionada, este estudio presenta una metodología de nivel descriptivo - correlacional, porque mide la relación que existe entre ellas, mediante procedimientos estadísticos. En esta investigación también se usó como técnica de recolección de datos a la encuesta y como instrumento un cuestionario de veinte preguntas. A comparación del estudio anterior, pudimos concluir que existe una correlación positiva alta de 0,863 entre la Eficacia de la comunicación interna y la Autoevaluación del desempeño laboral en los trabajadores de la dirección de Recursos Humanos del Ministerio de Agricultura y Riego - Lima 2019, este resultado fue a nivel del objetivo general.

A nivel internacional, tenemos a Buenaño. D. (2014) en su tesis titulada “La comunicación interna y su incidencia en el desempeño laboral de la empresa Jean Up” llegó a la siguiente conclusión:

En la empresa Jean Up no aplicó constantemente una comunicación formal en la que se pudo haber transmitido información apropiada para el personal de la empresa, esta a su vez no cumplió con el proceso de la comunicación que debería aplicarse.

A diferencia del resultado general de la presente investigación en la cual podemos ver en el resultado de su hipótesis general que sí existe una relación entre la eficacia de la comunicación interna y la autoevaluación del desempeño laboral de los trabajadores de la dirección de Recursos Humanos del Minagri, 2019

V. CONCLUSIONES

1. Se llegó a la conclusión de que sí existe relación significativa entre la eficacia de la comunicación interna y la autoevaluación del desempeño laboral en los trabajadores de la Dirección de Recursos Humanos del Ministerio de Agricultura y Riego, Lima, esto se debió a que los trabajadores de recursos humanos creyeron que la eficacia de la comunicación interna fue por su operatividad, y además creyeron que el desempeño laboral fue por sus habilidades, ya que la comunicación interna aportada en el trabajo en equipo .
2. Se llegó a la conclusión de que sí existe relación significativa entre la eficacia de la comunicación interna operativa y las habilidades en los trabajadores de la Dirección de Recursos Humanos del Ministerio de Agricultura y Riego, esto se debió al buen uso de las herramientas brindadas por la empresa, como talleres y capacitaciones constantemente ofrecidas para el trabajador.
3. Se llegó a la conclusión de que sí existe relación significativa entre la eficacia de la comunicación interna cultural y cualidades en los trabajadores de la Dirección de Recursos Humanos del Ministerio de Agricultura y Riego, Lima 2019, esto se debió a las normas establecidas de acuerdo a la institución y como los trabajadores respetaban y se adaptaban a ellas.
4. Se llegó a la conclusión de que sí existe relación significativa entre la eficacia de la comunicación interna estratégica y capacidades en los trabajadores de la Dirección de Recursos Humanos del Ministerio de Agricultura y Riego, Lima 2019, esto se debió a los objetivos logrados entre los trabajadores y la empresa en cuanto a misión y visión.

VI. RECOMENDACIONES

1. Se sugiere que en el futuro se continúe con esta investigación, realizando un estudio de nivel causal, para saber si la eficacia de la comunicación interna influye en la autoevaluación del desempeño laboral y asimismo este estudio sirva de antecedentes para futuras investigaciones.
2. Se sugiere que la Dirección de Recursos Humanos Ministerio de Agricultura y Riego continúe promoviendo el uso de herramientas apropiadas para que la efectividad de la Comunicación Interna se mantenga, así también sugerimos que se elaboren nuevas maneras de capacitar a los empleados del área mediante nuevos talleres y dinámicas.
3. Se sugiere que siempre se realice un feedbaack entre los empleadores y los empleados, tanto nuevos como ya residentes, respecto a las normas y funciones del Minagri, para que el ambiente sea equitativo y se genere un óptimo clima laboral.
4. Se sugiere que la Dirección de Recursos Humanos elabore planes estratégicos para reconocer las fortalezas y debilidades que se puedan presentar en el área para en que, en base a ello, se establezca mejoras a través de la misión y la misión de la empresa.

Referencias

Ágnes, M. G. (2016). *Belső vállalati kommunikáció: gyakorlat, hatékonyság, problémák és megoldások. Alkalmazott Nyelveszeti Közlemenyek, 11(1), 72-82.*

Retrieved from

<https://search.proquest.com/docview/2061495786?accountid=37408>

Andrade, H. (2005). *Comunicación organizacional interna: proceso, disciplina y técnica.* España, Madrid: Editorial Netbiblo, S.L

Berceruelo, B et al. (2011). *Comunicación interna en la Empresa Claves y Desafíos.*España: Biblioteca AEDIPE de Recursos Humanos.

Brandolini, A. y Gonzales. (2009). *Comunicación interna: claves para una gestiónexitosa.* Argentina: La Crujía.

Bushra, A. & Masood, M. (2017). *The impact of organizational capabilities on organizational performance: Empirical evidence from banking industry of pakistan. Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences, 11(1), 408-438.*

Retrieved

from

<https://search.proquest.com/docview/1903822949?accountid=37408>

Buenaño, D. (2014). *La comunicación interna y su incidencia en el desempeño laboral de la empresa Jean Up.*(Tesis para obtener el grado de Ingeniera de Empresas de la Universidad Técnica de Ambato, Ecuador).

Recuperado

de

.....<http://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/8061/1/187%20o.e..pdf>

Capriotti, P. (2013). *Planeación estratégica de la imagen corporativa*. Chile: IIRP

Carreton, C. (2009). *Las Relaciones Públicas en la Gestión de La ComunicaciónInterna*. España: Limencop. S.L

Catalano, C. (2018). *The developement of personal skills by collaborative learning activities*. *Educatia* 21, (16), 87. doi:<http://dx.doi.org/10.24193/ed21.2018.16.10>

Cazau, P. (2006). *Introducción a la investigación en ciencias sociales*. (3° edición). Buenos Aires.

Ciobota, G. (2016). *Internal communication marketing role within organization*. *Knowledge Horizons.Economics*, 8(2), 59-62. Retrieved from <https://search.proquest.com/docview/1826883919?accountid=37408>

Chadwick, C., & Dabu, A. (2009). *Human resources, human resource management, and the competitive advantage of firms: Toward a more comprehensive model of causal linkages*. *Organization Science*, 20(1), 253-273. Retrieved from <https://search.proquest.com/docview/213831308?accountid=37408>

Da Silva, R. (2002). *Teorías de la Administración*. México: Thomson International

Escurra, L. (1988) *Cuantificación de la Validez de Contenido por criterio de Jueces*. *Revista de Psicología de Pontificia Universidad Católica de Perú*, 6 (2), 107 – 108.

Hernandez-Espallardo, M., Osorio-Tinoco, F., & Rodriguez-Orejuela, A. (2018). Improving firm performance through inter-organizational collaborative innovations. *Management Decision*, 56(6), 1167-1182. doi:<http://dx.doi.org/10.1108/MD-02-2017-0151>

Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación*.Distrito Federal, México: McGRAW-Hill / Interamericana Editores.

Imran, M. *et al.* (2017). *Achieving organizational performance through knowledge management capabilities: Mediating role of organizational learning*. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences*, 11(1), 105-124. Retrieved from <https://search.proquest.com/docview/1903819781?accountid=37408>

Ingelmo, P. *et al.* (2018). *Determining factors of success in internal communication management in spanish companies*. *Corporate Communications*, 23(3), 405-422. doi:<http://dx.doi.org/10.1108/CCIJ-03-2017-0021>.

García, J. (1998). *La comunicación interna*. España: Díaz de Santos.

Gómez, S. (2012). *Metodología de la investigación*. México: Tercer Milenio.

Lee, G. *et al.* (2017). *High-performance work systems and firm performance: Moderating effects of organizational communication*. *Journal of Applied Business Research*, 33(5), 951-962. doi:<http://dx.doi.org/10.19030/jabr.v33i5.10018>.

Linares, L. (2014). *La Relación entre la comunicación interna y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Fito Pan SRL de la Ciudad de Trujillo*. (Tesis para obtener el grado de licenciatura en administración).

Recuperado de http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/2066/linaresaguilar_nelly.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Macías, D. et al (2013). *La exploración en la comunicación interna como efecto competitivo*. México: Universidad Autónoma de Ciudad Juárez.

Martynenko, M. (2015). *Formation of Organisational knowledge in Ukrainian enterprises on the basis of internal communications*. *Economics & Sociology*, 8(1), 88-105. Retrieved from <https://search.proquest.com/docview/1696717965?accountid=37408>

Mazano, H. (2017). *La Comunicación Interna y el Desempeño Laboral del Talento Humano de la Cooperativa de Ahorro y Crédito San Salvador Agencias Puno y Juliaca*. (Tesis para obtener el grado de licenciatura en administración).

Recuperada de: http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/4840/Manzano_Chura_HilaBeatriz.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Mazzei, A. (2010). *Promoting active communication behaviours through internal communication*. *Corporate Communications*, 15(3), 221-234. doi:<http://dx.doi.org/10.1108/13563281011068096>

Milkovich, G. y Boudreau, J. (1994). *Dirección y Administración de recursos humanos.Un enfoque de estrategia*. Estados Unidos, Addison-Wesley Iberoamericana.

Patricio, D. (2007). *Manual de recursos humanos*. España: Editorial ESIC

Perlado, M. (2016). *Competencias y perfiles profesionales en el ámbito de lacomunicación*. España: Editorial DYKINSON S.L

Ramírez, A. (2014). *Metodología de la investigación científica*. Colombia: Pontificia Universidad Javeriana.

Reviel, M. y Ruizsandoval, C. (2000) *El poder de la comunicación en las organizaciones.México: Valdez Editorial*.

Rogala, A. (2014). *The relations between the internal communication conditionings and its effectiveness. International Journal of Arts & Sciences*, 7(2), 69-77. Retrieved from <https://search.proquest.com/docview/1644631639?accountid=37408>

Salazar, J. (2009). *La Comunicación Interna y Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de Huancayo, Provincia De Yauyos, Región Lima Provincias*. (Tesis para obtener el grado de licenciatura en Ciencias de la comunicación). Recuperada de <http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/2194/Salazar%20Cotera.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Serrano, A. (2009). *La Vinculación de las Técnicas de Recursos Humanos para la mejora de la Relación Interpersonal e Interdepartamental en las empresas de*

Navarra, España. (Tesis de Master en Dirección de Recursos Humanos, Escuela de Negocios de Navarra, España). Recuperado de <http://docplayer.es/3891327-Master-en-direccion-de-recursos-humanoscomunicacion-organizacional-interna.html>

Stevanović, M. *et. al* (2015). *Importance and role of internal communication in organizations. Applied Mechanics and Materials*, 806, 302-307. doi: <http://dx.doi.org/10.4028/www.scientific.net/AMM.806.302>

Suh, T., & Lee, J. (2016). *Internal audience segmentation and diversity in internal communication. Corporate Communications*, 21(4), 450-464. doi:<http://dx.doi.org/10.1108/CCIJ-05-2015-0024>

Sunarsih, N., & Helmiatin. (2017). *Influence of organizational climate, motivation, and job satisfaction on employee performance. Review of Integrative Business and Economics Research*, 6, 262-276. Retrieved from <https://search.proquest.com/docview/1949459377?accountid=37408>

Van der Klink, J. *et al* (2016). *Sustainable employability - definition, conceptualization, and implications: A perspective based on the capability approach. Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 42(1), 71-79. doi:<http://dx.doi.org/10.5271/sjweh.353>

Vergheese, A. (2017). *Internal communication: Practices and implications. SCMS Journal of Indian Management*, 14(3), 103-113. Retrieved from <https://search.proquest.com/docview/2232610901?accountid=37408>

ANEXOS

ANEXO 1: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	MEDICIÓN
EFICACIA DE LA COMUNICACIÓN INTERNA	<p>La eficacia está relacionada con el alcance de las metas planteadas, La comunicación interna, en una compañía realiza un número de tareas aplicadas con óptimas relaciones entre la gente que trabaja, usando los medios de comunicación que ayuden a mantenerlos informados, integrados y motivados para colaborar con el alcance las metas planteadas por la asociación.</p> <p>Según Fernández y Sánchez (1997, p.20) y Andrade, H. (2005, p.17)</p>	<p>Para poder medir la variable eficacia de la comunicación interna en la dirección de recursos humanos, se analizó las funciones de la comunicación interna de Jesús García, de ahí se desprende tres dimensiones: operativa, cultural y estratégica.</p> <p>El instrumento que se utilizará será la encuesta y la escala de medición será la de Likert</p>	Operativa	Coordinación	<ul style="list-style-type: none"> • Conozco cuáles son los objetivos que cumple mi dirección para el Ministerio de Agricultura y riego. • Participo de manera oportuna en el logro de objetivos de mi Dirección. 	La escala de Likert.
				Definición De Funciones	<ul style="list-style-type: none"> • Conozco con claridad cuál es el propósito del servicio que ofrece el Ministerio de Agricultura y riego a la ciudadanía. 	
			Cultural	Valores	<ul style="list-style-type: none"> • Conozco los valores que rigen en el ministerio de agricultura y riego. • Me estimula que me traten con igualdad en mi dirección. 	
				Conductas	<ul style="list-style-type: none"> • Participo en las actividades de integración para los trabajadores. 	
			Estratégica	Motivación	<ul style="list-style-type: none"> • Conozco cómo mi trabajo aporta a la misión y visión del Ministerio de Agricultura y riego. • Me estimula cómo mi trabajo aporta al logro de los objetivos del Ministerio de Agricultura y riego 	
				Integración	<ul style="list-style-type: none"> • Participo en las fechas especiales celebradas por el ministerio de agricultura y riego del calendario anual, como el día del trabajador, navidad, entre otros. • Me estimula que me proporcionan las condiciones adecuadas como trabajador en mi dirección. 	

AUTOEVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL	<p>La autoevaluación debe reflejar la opinión y valoración de un particular comportamiento profesional con fines de que el desempeño laboral sea optimo, puesto que es una suma de singularices personales, entre las que existen podemos nombrar a las habilidades, cualidades y capacidades con el entorno del trabajo y de la estructura para crear conductas que influyan en los resultados establecidos.</p> <p>Según Bailey (1981) y Milkovich y Boudreau, (1994)</p>	<p>Para poder medir la variable de la autoevaluación del desempeño laboral en la dirección de Recursos Humanos del ministerio de agricultura y riego, se analizó tres características de autoevaluación del desempeño laboral de Milkovich y Boudreau de ahí se desprende las dimensiones: Habilidades, cualidades y capacidades.</p> <p>El instrumento que se utilizará será la encuesta y la escala de medición será la de Likert</p>	Habilidades	Conocimiento del trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Utilizo diferentes formas de estrategias al realizar mi trabajo. 	La escala de Likert.
				Capacitación	<ul style="list-style-type: none"> • Participo de los talleres de capacitación brindadas por mi dirección. 	
			Cualidades	Deseo de superación	<ul style="list-style-type: none"> • Las dudas que tengo las consulto con mi jefe. • Me esfuerzo con dedicación y esmero en la labor encomendada por mi jefe. 	
				Iniciativa	<ul style="list-style-type: none"> • Realizo con motivación las tareas encomendadas por mi jefe • Propongo nuevas ideas para mejorar en mi rol como trabajador. 	
			Capacidades	Trabajo en equipo	<ul style="list-style-type: none"> • Utilizo la retroalimentación en mis actividades laborales con mis compañeros. • Identifico las características personales de cada uno de mis compañeros de trabajo 	
				Esfuerzo y responsabilidad	<ul style="list-style-type: none"> • Utilizo adecuadamente las herramientas brindadas por mi Dirección. • Aplico mi experiencia adquirida como profesional para realizar un buen trabajo. 	

ANEXO 2: Matriz de Consistencia de la “Relación entre la eficacia de la comunicación interna y la autoevaluación del desempeño laboral en los trabajadores de la Dirección de Recursos Humanos del Ministerio de Agricultura y Riego, Lima 2019

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGÍA	MUESTRA
<p>PROBLEMA GENERAL ¿Qué relación existe entre la eficacia de la comunicación interna y la autoevaluación del desempeño laboral en los trabajadores de la Dirección de Recursos Humanos del Ministerio de Agricultura y Riego, Lima 2019?</p> <p>ESPECÍFICOS 1. ¿Qué relación existe entre la eficacia de la comunicación interna operativa y las habilidades en los trabajadores de la Dirección de Recursos Humanos del Ministerio de Agricultura y Riego, Lima 2019?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL Determinar la relación entre la eficacia de la comunicación interna y la autoevaluación del desempeño laboral en los trabajadores de la Dirección de Recursos Humanos del Ministerio de Agricultura y Riego, Lima 2019.</p> <p>ESPECÍFICOS 1. Determinar la relación que existe entre la eficacia de la comunicación interna operativa y las habilidades en los trabajadores de la Dirección de Recursos Humanos del Ministerio de Agricultura y Riego, Lima 2019.</p>	<p>HIPÓTESIS GENERAL Existe relación significativa entre la eficacia de la comunicación interna y la autoevaluación del desempeño laboral en los trabajadores de la Dirección de Recursos Humanos del Ministerio de Agricultura y Riego, Lima 2019.</p> <p>ESPECÍFICOS 1. Existe relación significativa entre la eficacia de la comunicación interna operativa y las habilidades en los trabajadores de la Dirección de Recursos Humanos del Ministerio de Agricultura y Riego, Lima 2019.</p>	EFICACIA DE LA COMUNICACIÓN INTERNA	<p>La eficacia está relacionada con el alcance de las metas planteadas. La comunicación interna, en una compañía realiza un número de tareas aplicadas con óptimas relaciones entre la gente que trabaja, usando los medios de comunicación que ayuden a mantenerlos informados, integrados y motivados para colaborar con el alcance las metas planteadas por la asociación.</p> <p>Según Fernández y Sánchez (1997, p.20) y Andrade, H. (2005, p.17)</p>	<p>Para poder medir la variable eficacia de la comunicación interna en la dirección de recursos humanos, se analizó las funciones de la comunicación de Jesús García, de ahí se desprende tres dimensiones: operativa, cultural y estratégica.</p> <p>El instrumento que se utilizará será la encuesta y la escala de medición será la de Likert.</p>	<p>Operativa</p> <p>Cultural</p> <p>Estratégica</p>	<p>Coordinación</p> <p>Definición De Funciones</p> <p>Valores</p> <p>Conductas</p> <p>Motivación</p> <p>Integración</p>	<p>TIPO DE INVESTGACIÓN</p> <p>Es de tipo descriptivo - correlacional, porque mide la relación que existe entre ellas, mediante procedimientos estadísticos.</p>	<p>POBLACIÓN:</p> <p>La población está constituida por 40 trabajadores de la Dirección de Recursos humanos del Ministerio de Agricultura y riego 2019.</p>

<p>2. ¿Qué relación existe entre la eficacia de la comunicación interna cultural y cualidades en los trabajadores de la Dirección de Recursos Humanos del Ministerio de Agricultura y Riego, Lima 2019?</p>	<p>2. Determinar la relación que existe entre la eficacia de la comunicación interna cultural y cualidades en los trabajadores de la Dirección de Recursos Humanos del Ministerio de Agricultura y Riego, Lima 2019.</p>	<p>2. Existe relación significativa entre la eficacia de la comunicación interna cultural y cualidades en los trabajadores de la Dirección de Recursos Humanos del Ministerio de Agricultura y Riego, Lima 2019.</p>	<p>Autoevaluación del Desempeño laboral</p>	<p>La autoevaluación debe reflejar la opinión y valoración de un particular comportamiento profesional con fines de que el desempeño laboral sea óptimo, puesto que es una suma de singularidades personales, entre las que existen podemos nombrar a las habilidades, cualidades y capacidades con el entorno del trabajo y de la estructura para crear conductas que influyan en los resultados establecidos.</p>	<p>Para poder medir la variable de la autoevaluación del desempeño laboral en la dirección de Recursos Humanos del ministerio de agricultura y riego, se analizó tres características de autoevaluación del desempeño laboral de Milkovich y Boudreau de ahí se desprende las dimensiones: Habilidades, cualidades y capacidades.</p> <p>El instrumento que se utilizará será la encuesta y la escala de medición será la de Likert</p>	<p>Habilidades</p>	<p>Conocimiento del trabajo</p>	<p>NIVEL DE INVESTIGACIÓN Aplicado</p> <p>DISEÑO DE INVESTIGACIÓN No experimental y de corte transversal por tener una muestra única y pues se ha tomado la información en un determinado momento</p>	<p>MUESTRA: La población está constituida por 40 trabajadores de la Dirección de Recursos humanos del Ministerio de Agricultura y riego 2019.</p>					
<p>3. ¿Qué relación existe entre la eficacia de la comunicación interna estratégica y capacidades en los trabajadores de la Dirección de Recursos Humanos del Ministerio de Agricultura y Riego, Lima 2019?</p>	<p>3. Determinar la relación que existe entre la eficacia de la comunicación interna estratégica y capacidades en los trabajadores de la Dirección de Recursos Humanos del Ministerio de Agricultura y Riego, Lima 2019.</p>	<p>3. Existe relación significativa entre la eficacia de la comunicación interna estratégica y capacidades en los trabajadores de la Dirección de Recursos Humanos del Ministerio de Agricultura y Riego, Lima 2019.</p>		<p>Según Bailey (1981) y Milkovich y Boudreau, (1994)</p>			<p>Capacitación</p>			<p>Deseo de superación</p>	<p>Cualidades</p>	<p>Iniciativa</p>	<p>Capacidades</p>	<p>Trabajo en equipo</p>

ANEXO 3: CUESTIONARIO

INTRODUCCIÓN:

Estimado colaborador, le presento el cuestionario que es parte de un trabajo de investigación, tiene como finalidad el estudio de la eficacia de la comunicación interna y la autoevaluación del desempeño laboral en los trabajadores de la Dirección de Recursos Humanos.

Cabe resaltar que este cuestionario será desarrollado de manera confidencial.

INSTRUCCIONES:

Lea detenidamente el listado de afirmaciones, y marque con un aspa (X) la alternativa que considere pertinente:

I. DATOS GENERALES

1.1 Sexo:

Masculino ()

Femenino ()

1.2 Edad:

20 – 35 años ()

35 – 50 años ()

50 < ()

EFICACIA DE LA COMUNICACIÓN INTERNA

N°	AFIRMACIONES	MUY DE ACUERDO	DE ACUERDO	NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	MUY DESACUERDO
1	Conozco cuáles son los objetivos que cumple mi dirección.					
2	Participo de manera oportuna en el logro de objetivos de mi Dirección.					
3	Conozco con claridad cuál es el propósito del servicio que ofrece mi dirección a la ciudadanía.					
4	Conozco los valores que rigen en mi dirección.					
5	Me estimula que me traten con igualdad en mi dirección.					
6	Participo en las actividades de integración para los trabajadores.					
7	Conozco cómo mi trabajo aporta a la misión y visión de mi dirección.					
8	Me estimula cómo mi trabajo aporta al logro de los objetivos de mi dirección.					
9	Participo en las fechas especiales celebradas por mi dirección calendario anual, como el día del trabajador, navidad, entre otros.					
10	Me estimula que me proporcionan las condiciones adecuadas como trabajador en mi dirección.					

AUTOEVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL

N°	AFIRMACIONES	MUY DE ACUERD O	DE ACUERD O	NI DE ACUERD O NI EN DESACU ERDO	EN DESACU ERDO	MUY DESACU ERDO
1	Utilizo diferentes formas de estrategias al realizar mi trabajo.					
2	Participo de los talleres de capacitación brindadas por mi dirección.					
3	Las dudas que tengo las consulto con mi jefe.					
4	Me esfuerzo con dedicación y esmero en la labor encomendada por mi jefe.					
5	Realizo con motivación las tareas encomendadas por mi jefe					
6	Propongo nuevas ideas para mejorar en mi rol como trabajador.					
7	Utilizo la retroalimentación en mis actividades laborales con mis compañeros.					
8	Identifico las características personales de cada uno de mis compañeros de trabajo					
9	Utilizo adecuadamente las herramientas brindadas por mi Dirección.					
10	Aplico mi experiencia adquirida como profesional para realizar un buen trabajo.					

ANEXO 4: TABLAS Y GRÁFICOS GENERALES

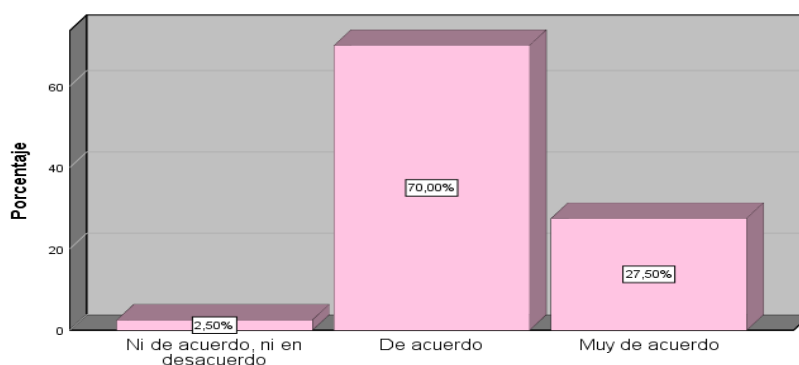
Tabla 1: Conozco cuales son los objetivos que cumple mi dirección.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	1	2,5	2,5	2,5
	De acuerdo	28	70,0	70,0	72,5
	Muy de acuerdo	11	27,5	27,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 1: Conozco cuales son los objetivos que cumple mi dirección.



Descripción:

De acuerdo con los datos obtenidos en la primera tabla podemos ver que un 70% de total de encuestados está de acuerdo en decir que conocen cuales son los objetivos que cumple la dirección. Por otro lado, un 27,5% del total considera afirma estar muy de acuerdo en decir que conocen los objetivos que cumple la dirección. Y finalmente un 2,5% nos dice que no está ni de acuerdo, ni en desacuerdo al decir que conocen cuales son los objetivos que cumple la dirección.

Interpretación:

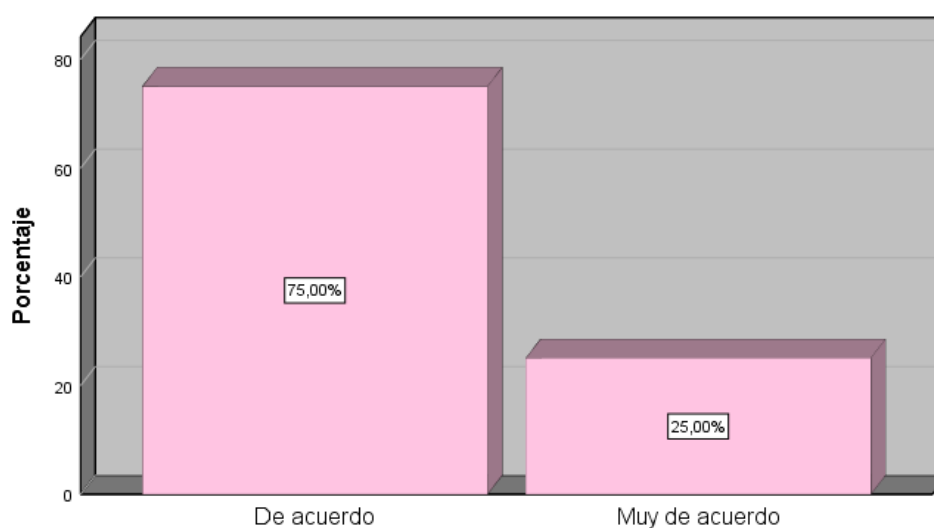
Por lo tanto, podemos inferir que la mayoría de los trabajadores de recursos humanos conocen los objetivos de su dirección.

Tabla 2: Participo de manera oportuna en el logro de objetivos de mi dirección.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	De acuerdo	30	75,0	75,0	75,0
	Muy de acuerdo	10	25,0	25,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 2: Participo de manera oportuna en el logro de objetivos de mi dirección.



Fuente: Elaboración propia

Descripción: Según la presente tabla nos dice que un 75% de los trabajadores está de acuerdo en que participan de manera oportuna en el logro de objetivos de su dirección. Asimismo, un 25% del total de los trabajadores está muy de acuerdo en la participación de manera oportuna en el logro de objetivos de su dirección.

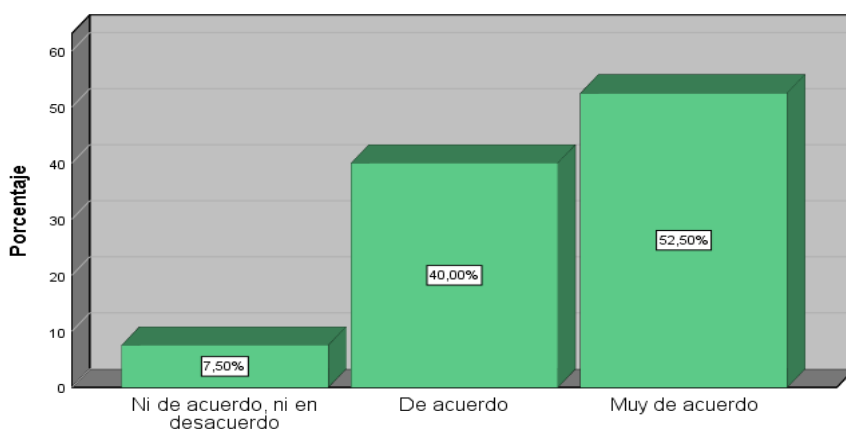
Interpretación: Esto significa que más de la mitad de los trabajadores de recursos humanos participan de manera oportuna en el logro de objetivos de la dirección.

Tabla 3: Conozco con claridad cuál es el propósito del servicio que ofrece mi dirección a la ciudadanía.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	3	7,5	7,5	7,5
	De acuerdo	16	40,0	40,0	47,5
	Muy de acuerdo	21	52,5	52,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 3: Conozco con claridad cuál es el propósito del servicio que ofrece mi dirección a la ciudadanía.



Fuente: Elaboración propia

Descripción:

Según el presente gráfico podemos ver que un 52,5% de los trabajadores afirma que están muy de acuerdo en conocer con claridad cuál es el propósito del servicio que ofrece mi dirección a la ciudadanía. Por otro lado, un 40% del total de trabajadores nos dice que están de acuerdo en conocer con claridad cual es el propósito que brinda su dirección a la ciudadanía. Y finalmente un 7,5% afirma no están ni de acuerdo, ni en desacuerdo en conocer con claridad el propósito del servicio que ofrece la dirección a la ciudadanía.

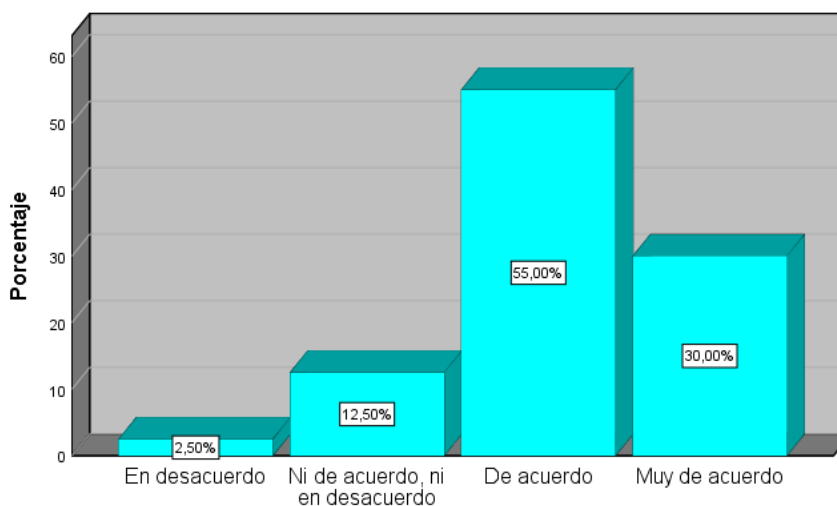
Interpretación:

Podemos deducir, que los trabajadores conocen claramente el propósito que ofrece a la ciudadanía.

Tabla 4: Conozco los valores que rigen en mi dirección.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	1	2,5	2,5	2,5
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	5	12,5	12,5	15,0
	De acuerdo	22	55,0	55,0	70,0
	Muy de acuerdo	12	30,0	30,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Gráfico 4: Conozco los valores que rigen en mi dirección.



Fuente: Elaboración propia

Fuente: Elaboración propia

Descripción:

Según el presente gráfico podemos ver que, del total de los trabajadores, un 55% dice estar de acuerdo en conocer los valores que rigen la dirección. Por otro lado, un 30% nos dice estar muy de acuerdo con ello, un 12,5% afirma no estar ni de acuerdo, ni en desacuerdo con ello y finalmente un 2,5% nos dice que están en desacuerdo.

Interpretación:

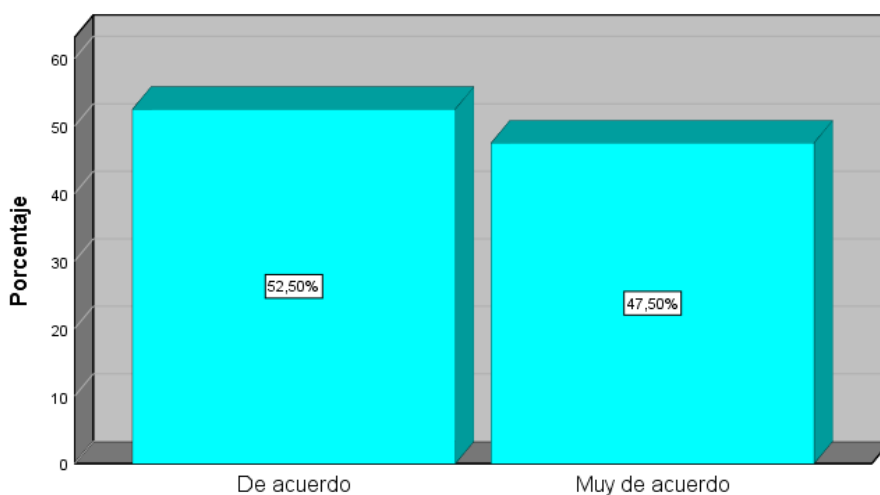
Podemos interpretar que la mayoría de los trabajadores de recursos humanos conocen adecuadamente los valores que rigen en su dirección.

Tabla 5: Me estimula que me traten con igualdad en mi dirección.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	De acuerdo	21	52,5	52,5	52,5
	Muy de acuerdo	19	47,5	47,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 5: Me estimula que me traten con igualdad en mi dirección.



Fuente: Elaboración propia

Descripción:

En el siguiente gráfico podemos ver que un 52,5% del total de trabajadores de recursos humanos están de acuerdo en que reciben una adecuada trato en la dirección y un 47,5% nos dicen que están muy de acuerdo con recibir una igualdad en la dirección.

Interpretación:

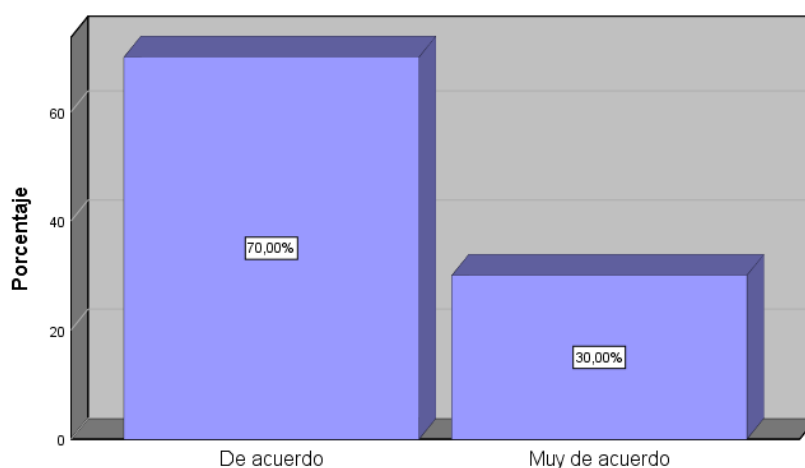
Podemos deducir que nos existe un clima de desigualdad entre los miembros del área de trabajo del Ministerio de Agricultura.

Tabla 6: Participo en las actividades de integración para los trabajadores.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	De acuerdo	28	70,0	70,0	70,0
	Muy de acuerdo	12	30,0	30,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 6: Participo en las actividades de integración para los trabajadores.



Fuente: Elaboración propia

Descripción:

Según el presente gráfico estadístico, un 70% del total de trabajadores dicen estar de acuerdo en que participan en las actividades de integración para los trabajadores y un 30% del total de trabajadores afirman estar muy de acuerdo en participar en las actividades de integración.

Interpretación:

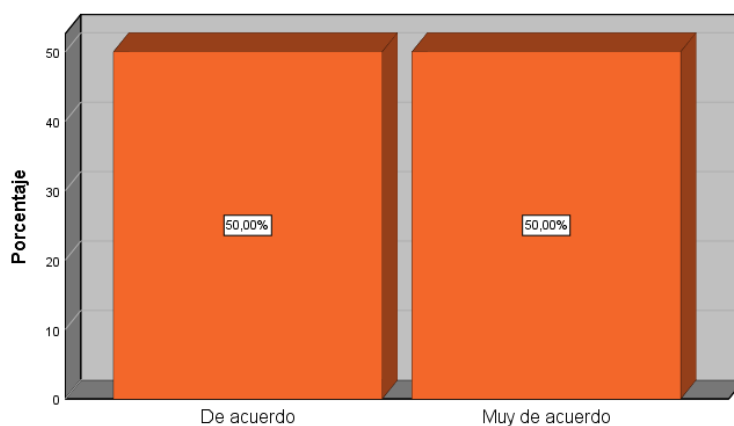
Esto quiere decir que todos participan sin excepción en cada actividad programada en la dirección de recursos humanos del Ministerio de Recursos Humanos.

Tabla 7: Conozco como mi trabajo aporta a la misión y visión de mi dirección.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	De acuerdo	20	50,0	50,0	50,0
	Muy de acuerdo	20	50,0	50,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 7: Conozco como mi trabajo aporta a la misión y visión de mi dirección.



Fuente: Elaboración propia

Descripción:

De acuerdo con el presente gráfico podemos ver que la mitad de los trabajadores están de acuerdo al decir que conocen el trabajo que aporta a la misión y visión de la dirección. Y la otra mitad están muy de acuerdo con esta afirmación.

Interpretación:

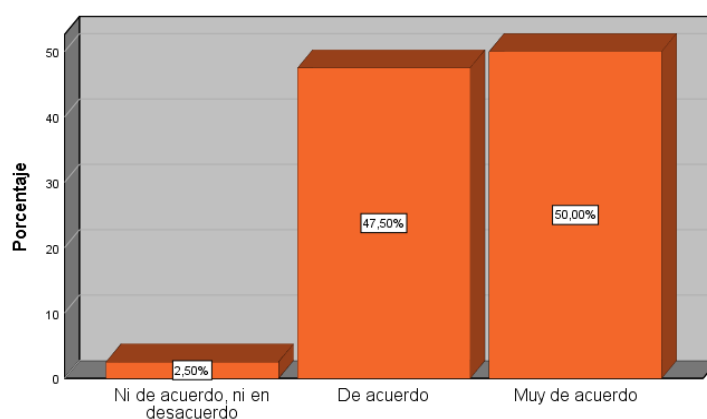
Esto quiere decir que ningún trabajador tiene dudas sobre los objetivos generales y a futuros que la dirección apunta llegar.

Tabla 8: Me estimula como mi trabajo aporta al logro de los objetivos de mi dirección.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	1	2,5	2,5	2,5
De acuerdo	19	47,5	47,5	50,0
Muy de acuerdo	20	50,0	50,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 8: Me estimula como mi trabajo aporta al logro de los objetivos de mi dirección.



Fuente: Elaboración propia

Descripción:

En el siguiente grafico podemos ver que un 50% del total de los trabajadores está muy de acuerdo con la motivación que como aporta su trabajo a la dirección. Por otro lado, un 47,5% está de acuerdo con esta afirmación y un 2,5% afirman estar ni de acuerdo, en desacuerdo con la motivación recibida por la dirección.

Interpretación:

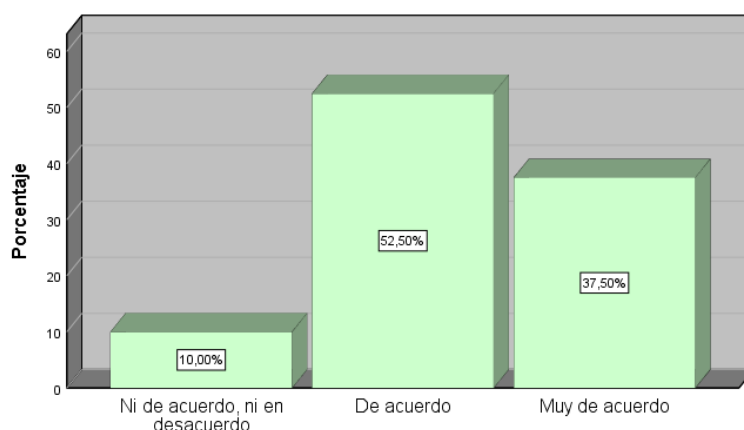
Esto quiere decir que los trabajadores de recursos humanos se encuentran motivados al aportar con el logro de objetivos de su dirección.

Tabla 9: Participo en las fechas especiales celebradas por mi dirección (calendario anual, como el día del trabajador, navidad, entre otros).

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	4	10,0	10,0	10,0
	De acuerdo	21	52,5	52,5	62,5
	Muy de acuerdo	15	37,5	37,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 9: Participo en las fechas especiales celebradas por mi dirección (calendario anual, como el día del trabajador, navidad, entre otros).



Fuente: Elaboración propia

Descripción:

Del presente gráfico podemos ver que un 52,5% del total está de acuerdo en participar en fechas importantes de la dirección. Un 37,5% dice estar muy de acuerdo y un 10% afirman que no están ni de acuerdo, ni en desacuerdo en participan en dichas fechas.

Interpretación:

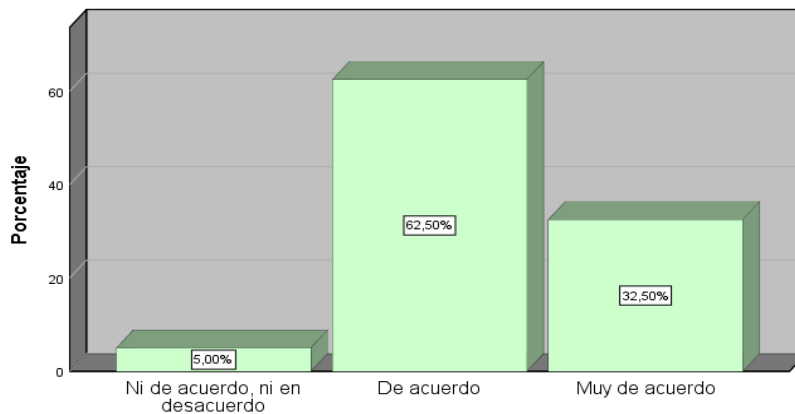
Por lo tanto, podemos inferir que los trabajadores que no muestran interés ni son participes de las fechas especiales celebradas por su dirección son la minoría.

Tabla 10: Me estimula que me proporcionen las condiciones adecuadas como trabajador en mi dirección.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	2	5,0	5,0	5,0
	De acuerdo	25	62,5	62,5	67,5
	Muy de acuerdo	13	32,5	32,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 10: Me estimula que me proporcionen las condiciones adecuadas como trabajador en mi dirección.



Fuente: Elaboración propia

Descripción:

Del siguiente gráfico, podemos ver que un 62,5% está de acuerdo al decir que trabajan en condiciones adecuadas, un 32,5% afirman estar muy de acuerdo con esta afirmación y un 5% dicen no estar ni de acuerdo, ni en desacuerdo en las condiciones brindadas por la dirección.

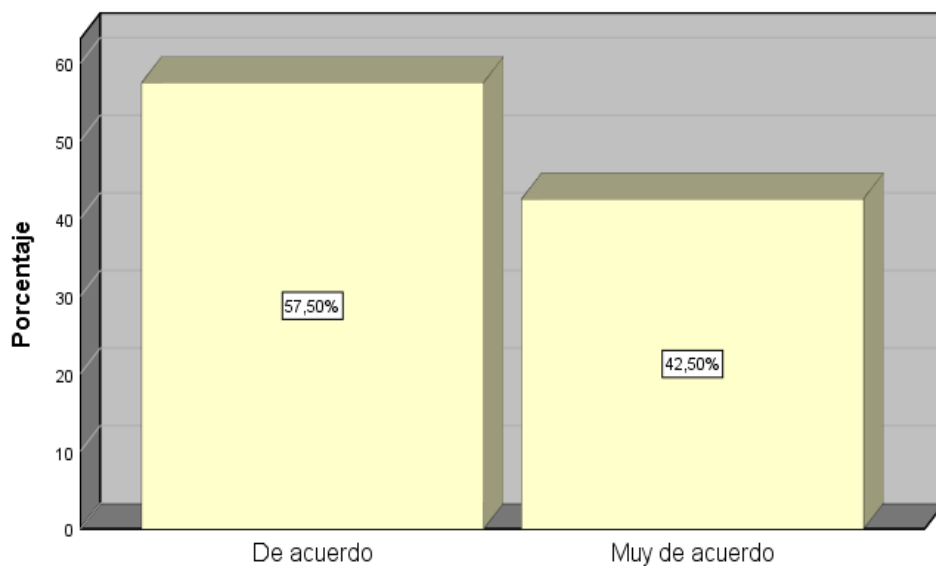
Interpretación: Podemos destacar que los trabajadores de recursos humanos se sienten satisfechos por las condiciones que brinda el Ministerio de Agricultura en su área de trabajo.

Tabla 11: Utilizo diferentes formas de estratégicas al realizar mi trabajo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	De acuerdo	23	57,5	57,5	57,5
	Muy de acuerdo	17	42,5	42,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 11: Utilizo diferentes formas de estrategias al realizar mi trabajo.



Fuente: Elaboración propia

Descripción:

En el siguiente gráfico podemos ver que un 57.5% del total de los trabajadores están de acuerdo con las diferentes formas de estrategia que realizan en su trabajo. Por otro lado, un 42,5% está de acuerdo con esta afirmación.

Interpretación:

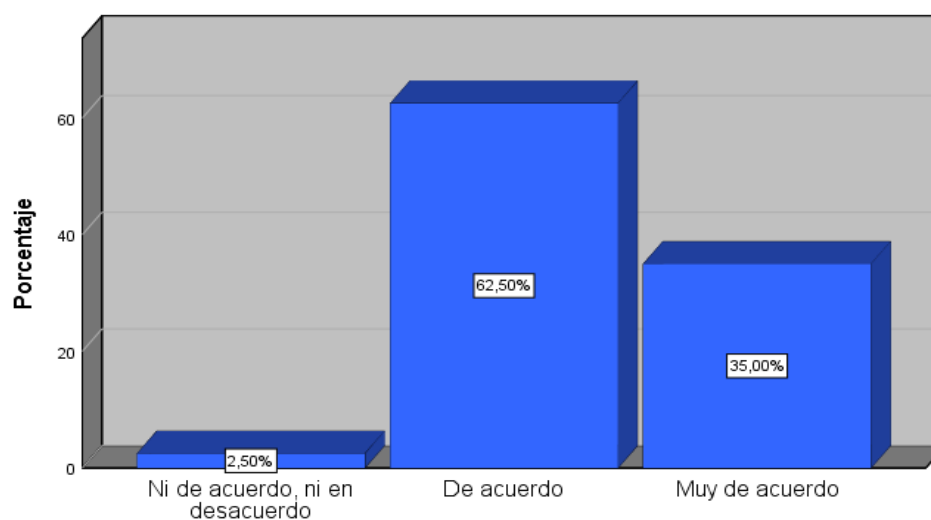
Por lo tanto, podemos decir que los trabajadores de recursos humanos utilizan diferentes estrategias al momento de realizar su trabajo.

Tabla 12: Participo de los talleres de capacitación brindadas por mi dirección.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	1	2,5	2,5	2,5
	De acuerdo	25	62,5	62,5	65,0
	Muy de acuerdo	14	35,0	35,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 12: Participo de los talleres de capacitación brindadas por mi dirección.



Fuente: Elaboración propia

Descripción:

Según el presente gráfico estadístico, un 62.5% del total de trabajadores dicen estar de acuerdo en participar en los talleres de capacitación para los trabajadores y un 35% del total de trabajadores afirman estar muy de acuerdo y un 2.5% refieren que no están ni de acuerdo, ni en desacuerdo de dichas actividades.

Interpretación:

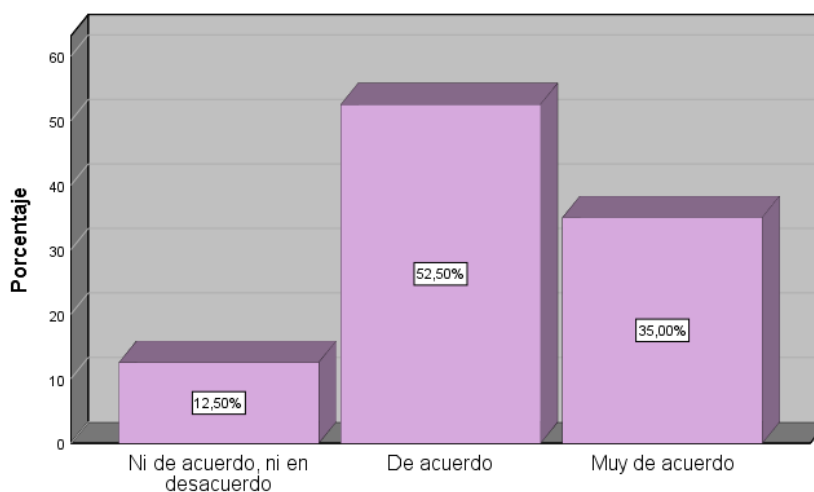
Esto quiere decir que la mayoría de los trabajadores participan de los talleres de capacitación.

Tabla 13: Las dudas que tengo las consulto con mi jefe.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	5	12,5	12,5	12,5
	De acuerdo	21	52,5	52,5	65,0
	Muy de acuerdo	14	35,0	35,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 13: Las dudas que tengo las consulto con mi jefe.



Fuente: Elaboración propia

Descripción:

De acuerdo con los datos obtenidos en la tabla podemos ver que un 52.5% de total de encuestados está de acuerdo con esta afirmación. Por otro lado, un 35% del total considera estar muy de acuerdo. Y finalmente un 12,5% nos dice que no está ni de acuerdo, ni en desacuerdo.

Interpretación:

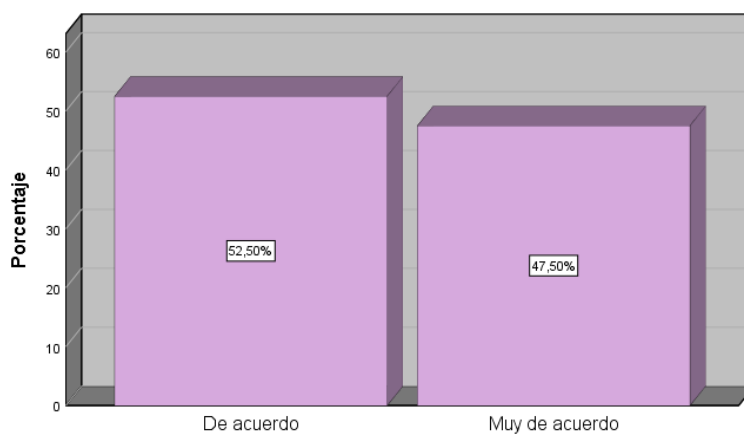
Por lo tanto, podemos inferir que la mayoría de los trabajadores de recursos humanos consultan las dudas que tiene para un mejor desempeño en su dirección.

Tabla 14: Me esfuerzo con dedicación y esmero en la labor encomendada por mi jefe.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	De acuerdo	21	52,5	52,5	52,5
	Muy de acuerdo	19	47,5	47,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 14: Me esfuerzo con dedicación y esmero en la labor encomendada por mi jefe.



Fuente: Elaboración propia

Descripción:

Según el presente gráfico estadístico, un 52.5% del total de trabajadores dicen estar de acuerdo en que en esforzarse con dedicación y esmero en las actividades encomendadas por su jefe. y un 47.5% del total de trabajadores afirman estar muy de acuerdo en esta afirmación.

Interpretación:

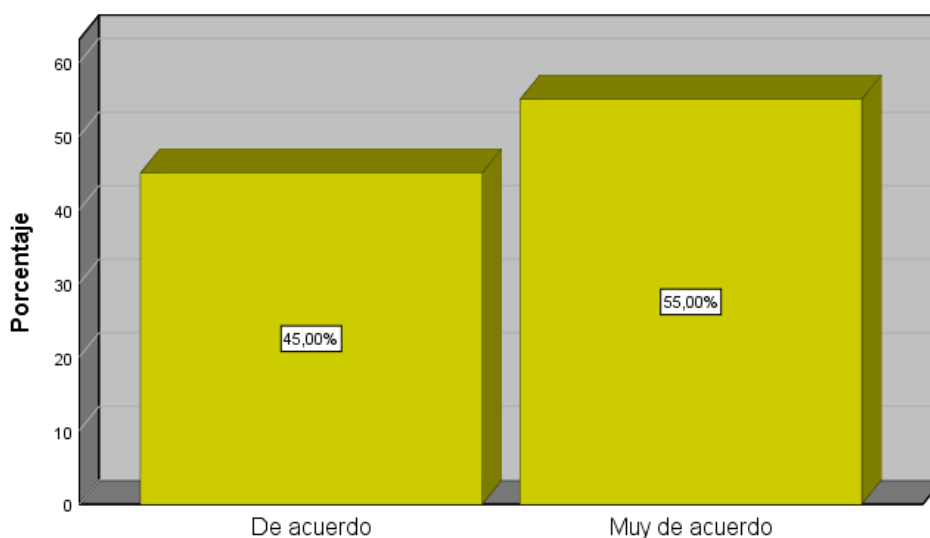
Esto quiere decir que los trabajadores de recursos humanos se esfuerzan con dedicación y esmero en la labor encomendada por su jefe.

Tabla 15: Realizo con motivación las labores encomendadas por mi jefe.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	De acuerdo	18	45,0	45,0	45,0
	Muy de acuerdo	22	55,0	55,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 15: Realizo con motivación las labores encomendadas por mi jefe.



Fuente: Elaboración propia

Descripción:

Según el presente gráfico estadístico, un 55% del total de trabajadores dicen estar de acuerdo en que participan en las actividades de integración para los trabajadores y un 45% del total de trabajadores afirman estar muy de acuerdo en esta afirmación.

Interpretación:

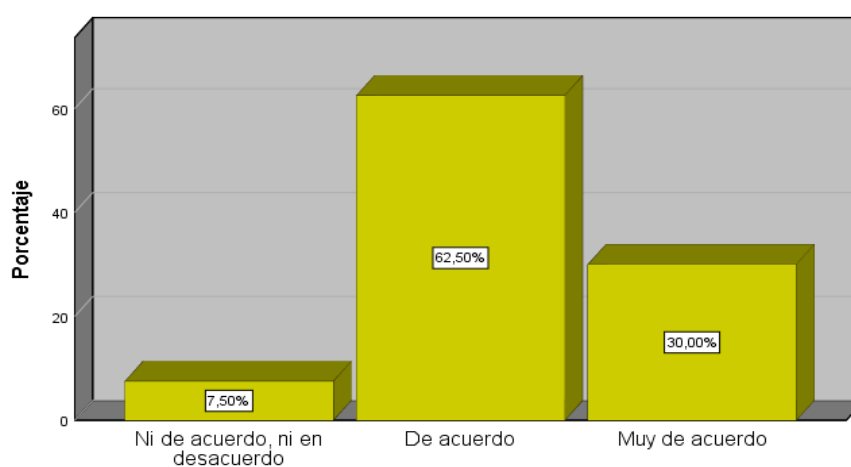
Esto quiere decir que todos los trabajadores de la dirección de recursos humanos participan sin excepción en cada actividad programada.

Tabla 16: Propongo nuevas ideas para mejorar en mi rol como trabajador.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	3	7,5	7,5	7,5
	De acuerdo	25	62,5	62,5	70,0
	Muy de acuerdo	12	30,0	30,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 16: Propongo nuevas ideas para mejorar en mi rol como trabajador.



Fuente: Elaboración propia

Descripción:

Según el presente gráfico podemos ver que un 62,5% de los trabajadores afirma que están de acuerdo en proponer nuevas ideas para mejorar en su rol de trabajador. Por otro lado, un 30% del total de trabajadores nos dice que están de muy de acuerdo en conocer en proponer nuevas ideas. Y finalmente un 7,5% afirma no están ni de acuerdo, ni en desacuerdo.

Interpretación:

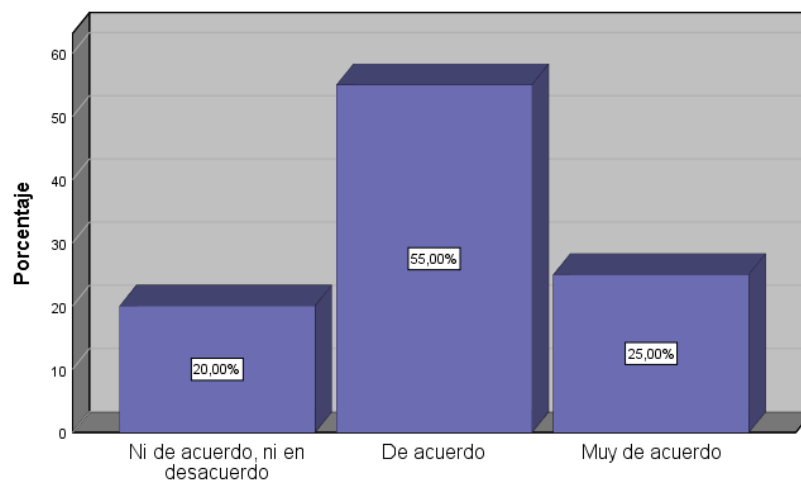
Por lo tanto, podemos inferir que la mayoría de los trabajadores de recursos humanos proponen nuevas ideas para mejorar su rol como trabajador.

Tabla 17: Utilizo la retroalimentación en mis actividades laborales con mis compañeros.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	8	20,0	20,0	20,0
De acuerdo	22	55,0	55,0	75,0
Muy de acuerdo	10	25,0	25,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 17: Utilizo la retroalimentación en mis actividades laborales con mis compañeros.



Fuente: Elaboración propia

Descripción:

Según el presente gráfico estadístico, un 55% del total de trabajadores dicen estar de acuerdo en utilizar la retroalimentación en sus actividades laborales con sus compañeros y un 25% del total de trabajadores afirman estar muy de acuerdo, y un 20% refieren que no están ni de acuerdo, ni en desacuerdo.

Interpretación:

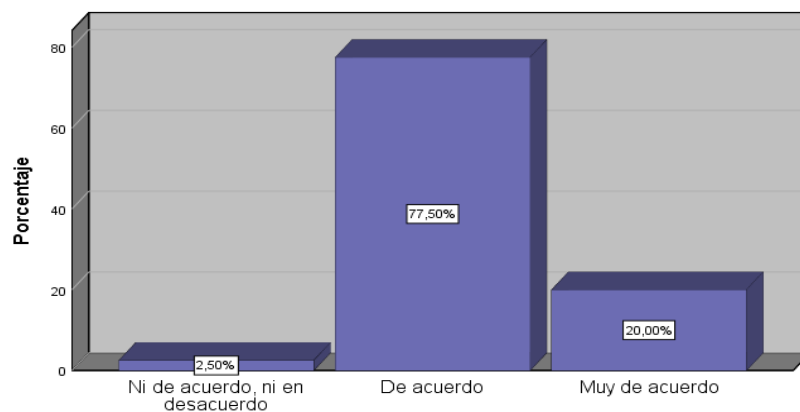
Esto quiere decir que la mayoría de los trabajadores aplican la retroalimentación en sus actividades laborales.

Tabla 18: Identifico las características personales de cada uno de mis compañeros del trabajo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	1	2,5	2,5	2,5
	De acuerdo	31	77,5	77,5	80,0
	Muy de acuerdo	8	20,0	20,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 18: Identifico las características personales de cada uno de mis compañeros del trabajo.



Fuente: Elaboración propia

Descripción:

Del siguiente gráfico, podemos ver que un 77,5% está de acuerdo al identificar las características personales de sus compañeros, un 20% afirman estar muy de acuerdo con esta afirmación y un 2.5% dicen no estar ni de acuerdo, ni en desacuerdo.

Interpretación:

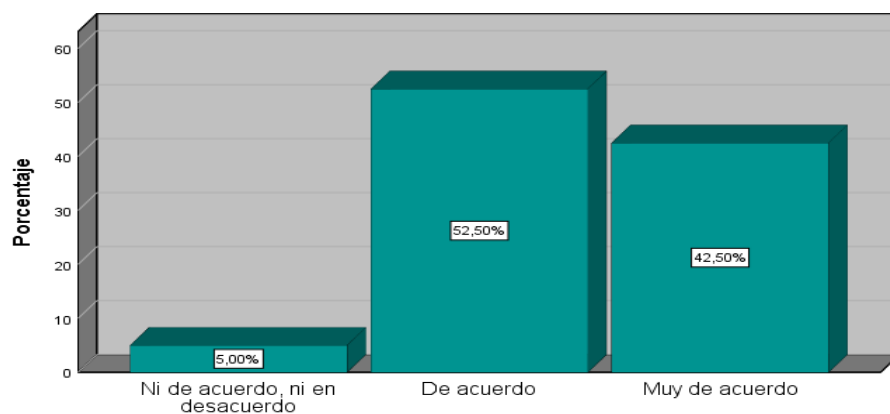
Podemos destacar que la mayoría de los trabajadores de recursos humanos identifican las características personales de cada uno de sus compañeros del trabajo.

Tabla 19: Utilizó adecuadamente las herramientas brindadas por mi dirección.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	2	5,0	5,0	5,0
	De acuerdo	21	52,5	52,5	57,5
	Muy de acuerdo	17	42,5	42,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 19: Utilizó adecuadamente las herramientas brindadas por mi dirección.



Fuente: Elaboración propia

Descripción:

De acuerdo con el gráfico podemos ver que un 52,5% está de acuerdo al utilizar adecuadamente las herramientas brindadas por su dirección, un 42,5% afirman estar muy de acuerdo con esta afirmación y un 5% dicen no estar ni de acuerdo, ni en desacuerdo.

Interpretación:

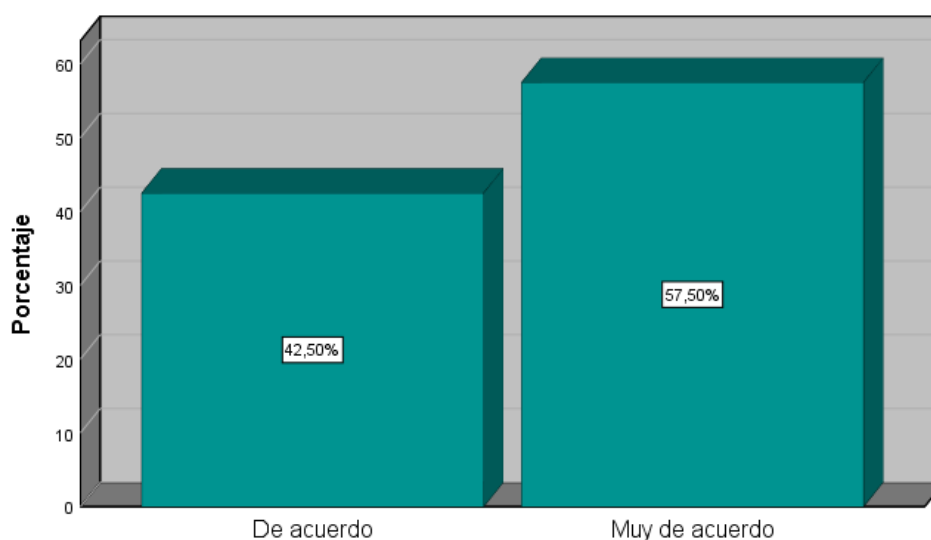
Podemos destacar que la mayoría de los trabajadores de la dirección de recursos humanos utilizan adecuadamente las herramientas brindadas por su dirección.

Tabla 20: Aplico mi experiencia adquirida como profesional para realizar un buen trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	De acuerdo	17	42,5	42,5	42,5
	Muy de acuerdo	23	57,5	57,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 20: Aplico mi experiencia adquirida como profesional para realizar un buen trabajo.



Fuente: Elaboración propia

Descripción:

Según el presente gráfico estadístico, un 57.5% del total de trabajadores dicen muy de acuerdo con el aplicar su experiencia adquirida como profesional al realizar un buen trabajo y un 42.5% del total de trabajadores afirman estar de acuerdo.

Interpretación:

Esto quiere decir que todos los trabajadores aplican su experiencia adquirida como profesional y así realizar un buen trabajo.

ANEXO 5: PERMISO DE LA POBLACIÓN



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

MINAGRI - V-OACID
CUT: 00040444-2019



011900104679

"Año de la lucha contra la corrupción e impunidad"

CARTA N° 077-2019-UCV-LIMA-NORTE/CC.CC

ESCUELA PROFESIONAL DE
CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN

Lima, 24 de setiembre de 2019

Señor
JEANETTE TRUJILLO BRAVO
Director General de Recursos Humanos
Ministerio de agricultura y riego
Av Alameda del corregidor N 155 - La Molina
Presente.-

De mi consideración:

Por medio de la presente permitame saludarle cordialmente y a la vez presentar al estudiante; quien actualmente está cursando el X ciclo (semestre 2019-II) en nuestra Escuela Profesional de Ciencias de la Comunicación:

EDAD	DNI	APELLIDOS Y NOMBRES	DNI
1	6700135574	MATEO GARCIA YOSELIN YESENIA	70845528

En el marco de la agenda académica de la asignatura **DESARROLLO DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN**, por tal motivo solicitamos de su autorización para encuestar en la institución que usted dirige, para cuyo efecto solicitamos nos otorgue las facilidades necesarias y al mismo tiempo señalar el día, fecha y hora de la visita.

Agradezco por anticipado la atención que brinde a la presente.

Atentamente,



Metr. Rubén Luis Gómez Díaz
Coordinador

Escuela Profesional de Ciencias de la Comunicación
Campus Los Olivos

Somos la universidad de los
que quieren salir adelante.



ucv.edu.pe

ANEXO 6 : FOTOS DE ENCUESTA



ANEXO 7: VALIADACIÓN DE EXPERTOS



TABLA DE EVALUACIÓN DE EXPERTOS

Apellidos y nombres del experto: MORENO LÓPEZ, WILDER EMILIO

Título y/o Grado:

Ph. D.....() | Doctor.....() | Magister....(X) | Licenciado....() | Otros. Especifique

Universidad que labora: UNFV - CÉSAR VALLEJO

Fecha: 13 de junio 2019

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN

*EFICACIA DE LA COMUNICACION INTERNA Y LA AUTOEVALUACION
Del desempeño laboral en los trabajadores de la dirección
de Recursos Humanos del Ministerio de Agricultura y Riego- Lima-2019⁴*

Mediante la tabla para evaluación de expertos, usted tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando con "x" en las columnas de SI o NO. Asimismo, le exhortamos en la corrección de los ítems indicando sus observaciones y/o sugerencias, con la finalidad de mejorar la coherencia de las preguntas sobre el tema en particular.

SUGERENCIAS:-----

ITEMS	PREGUNTAS	APRECIA		OBSERVACIONES
		SI	NO	
1	¿El instrumento de recolección de datos tiene relación con el título de la investigación?	X		
2	¿En el instrumento de recolección de datos se menciona la variable de investigación?	X		
3	¿El instrumento de recolección de datos, facilitará el logro de los objetivos de la investigación?	X		
4	¿El instrumento de recolección de datos se relaciona con la variable de estudio?	X		
5	¿La redacción de las preguntas es con sentido coherente?	X		
6	¿Cada una de las preguntas del instrumento de medición, se relacionan con cada uno de los elementos de los indicadores?	X		
7	¿El diseño del instrumento de medición facilitará el análisis y procesamiento de datos?	X		
8	¿Del instrumento de medición, los datos serán objetivos?	X		
9	¿Del instrumento de medición, usted añadiría alguna pregunta?		X	
10	¿El instrumento de medición será accesible a la población sujeto de estudio?	X		
11	¿El instrumento de medición es claro, preciso, y sencillo para que contesten y de esta manera obtener los datos requeridos?	X		
TOTAL				

Firma del experto:

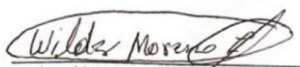

Nombres y apellidos

TABLA DE EVALUACIÓN DE EXPERTOS

 Apellidos y nombres del experto: SMITH CORRALES CÉSAR

Título y/o Grado:

Ph. D.....() Doctor.....() Magister.....(X) Licenciado.....() Otros. Especifique

 Universidad que labora: UPN / USMP

 Fecha: 13/06/2019
TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN

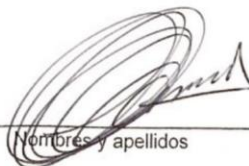
"Eficacia de la comunicación interna y la Autoevaluación del desempeño laboral en los trabajadores de Recursos Humanos del Ministerio de Agricultura y Riego - Lima 2019"

Mediante la tabla para evaluación de expertos, usted tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando con "x" en las columnas de SI o NO. Asimismo, le exhortamos en la corrección de los ítems indicando sus observaciones y/o sugerencias, con la finalidad de mejorar la coherencia de las preguntas sobre el tema en particular.

SUGERENCIAS:-----

ITEMS	PREGUNTAS	APRECIA		OBSERVACIONES
		SI	NO	
1	¿El instrumento de recolección de datos tiene relación con el título de la investigación?	X		
2	¿En el instrumento de recolección de datos se menciona la variable de investigación?	X		
3	¿El instrumento de recolección de datos, facilitará el logro de los objetivos de la investigación?	X		
4	¿El instrumento de recolección de datos se relaciona con la variable de estudio?	X		
5	¿La redacción de las preguntas es con sentido coherente?	X		
6	¿Cada una de las preguntas del instrumento de medición, se relacionan con cada uno de los elementos de los indicadores?	X		
7	¿El diseño del instrumento de medición facilitará el análisis y procesamiento de datos?	X		
8	¿Del instrumento de medición, los datos serán objetivos?	X		
9	¿Del instrumento de medición, usted añadiría alguna pregunta?		X	
10	¿El instrumento de medición será accesible a la población sujeto de estudio?	X		
11	¿El instrumento de medición es claro, preciso, y sencillo para que contesten y de esta manera obtener los datos requeridos?	X		
TOTAL				

Firma del experto:



 Nombres y apellidos



TABLA DE EVALUACIÓN DE EXPERTOS

Apellidos y nombres del experto: PEREZ FERROYES JOSE DEL CARRAN

Título y/o Grado:

Ph. D.....() Doctor.....() Magister....(X) Licenciado....() Otros. Especifique

Universidad que labora: UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

Fecha: 13-06-19

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN

"EFICACIA DE LA COMUNICACION INTERNA Y LA AUTOEVALUACION DEL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA DIRECCION DE RECURSOS HUMANOS DEL MINISTERIO DE AGRICULTURA Y REGO-LINA 2019"

Mediante la tabla para evaluación de expertos, usted tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando con "x" en las columnas de SI o NO. Asimismo, le exhortamos en la corrección de los Items indicando sus observaciones y/o sugerencias, con la finalidad de mejorar la coherencia de las preguntas sobre el tema en particular.

SUGERENCIAS:-----

ITEMS	PREGUNTAS	APRECIA		OBSERVACIONES
		SI	NO	
1	¿El instrumento de recolección de datos tiene relación con el título de la investigación?	X		
2	¿En el instrumento de recolección de datos se menciona la variable de investigación?	X		
3	¿El instrumento de recolección de datos, facilitará el logro de los objetivos de la investigación?	X		
4	¿El instrumento de recolección de datos se relaciona con la variable de estudio?	X		
5	¿La redacción de las preguntas es con sentido coherente?	X		
6	¿Cada una de las preguntas del instrumento de medición, se relacionan con cada uno de los elementos de los indicadores?	X		
7	¿El diseño del instrumento de medición facilitará el análisis y procesamiento de datos?	X		
8	¿Del instrumento de medición, los datos serán objetivos?	X		
9	¿Del instrumento de medición, usted añadiría alguna pregunta?		X	
10	¿El instrumento de medición será accesible a la población sujeto de estudio?	X		
11	¿El instrumento de medición es claro, preciso, y sencillo para que contesten y de esta manera obtener los datos requeridos?	X		
TOTAL				

Firma del experto:



Nombres y apellidos



TABLA DE EVALUACIÓN DE EXPERTOS

Apellidos y nombres del experto: Villalba Rensifo Arnaldo

Título y/o Grado:

Ph. D.....() | Doctor.....() | Magister.....() | Licenciado.....() | Otros. Especifique

Universidad que labora: UCV

Fecha: 12-02-2019

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN

"EFICACIA DE LA COMUNICACIÓN INTERNA Y LA AUTOEVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS EMPLEADOS DE LA DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS DEL MINISTERIO DE AGRICULTURA Y RIESGO - LIMA - 2019"

Mediante la tabla para evaluación de expertos, usted tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando con "x" en las columnas de SI o NO. Asimismo, le exhortamos en la corrección de los ítems indicando sus observaciones y/o sugerencias, con la finalidad de mejorar la coherencia de las preguntas sobre el tema en particular.

SUGERENCIAS:

ITEMS	PREGUNTAS	APRECIA		OBSERVACIONES
		SI	NO	
1	¿El instrumento de recolección de datos tiene relación con el título de la investigación?	/		
2	¿En el instrumento de recolección de datos se menciona la variable de investigación?	/		
3	¿El instrumento de recolección de datos, facilitará el logro de los objetivos de la investigación?	/		
4	¿El instrumento de recolección de datos se relaciona con la variable de estudio?	/		
5	¿La redacción de las preguntas es con sentido coherente?	/		
6	¿Cada una de las preguntas del instrumento de medición, se relacionan con cada uno de los elementos de los indicadores?	/		
7	¿El diseño del instrumento de medición facilitará el análisis y procesamiento de datos?	/		
8	¿Del instrumento de medición, los datos serán objetivos?	/		
9	¿Del instrumento de medición, usted añadiría alguna pregunta?		/	
10	¿El instrumento de medición será accesible a la población sujeto de estudio?	/		
11	¿El instrumento de medición es claro, preciso, y sencillo para que contesten y de esta manera obtener los datos requeridos?	/		
TOTAL				

Firma del experto:

Arnaldo Villalba Rensifo
Nombres y apellidos

TABLA DE EVALUACIÓN DE EXPERTOS

 Apellidos y nombres del experto: WILLIAMS ROSMOS, HENRY SILVIA

Título y/o Grado:

 Ph. D.....() | Doctor.....() Magister.....() Licenciado.....() Otros. Especifique

 Universidad que labora: CÉSAR VALLEJO

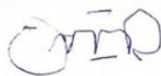
 Fecha: 11/9/2019
TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN
EFICACIA DE LA COMUNICACIÓN INTERNA Y LA AUTOEVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS DEL MINISTERIO AGRICULTURA Y RIEGO - LIMA 2019

Mediante la tabla para evaluación de expertos, usted tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando con "x" en las columnas de SI o NO. Asimismo, le exhortamos en la corrección de los ítems indicando sus observaciones y/o sugerencias, con la finalidad de mejorar la coherencia de las preguntas sobre el tema en particular.

SUGERENCIAS: _____

ITEMS	PREGUNTAS	APRECIA		OBSERVACIONES
		SI	NO	
1	¿El instrumento de recolección de datos tiene relación con el título de la investigación?	X		
2	¿En el instrumento de recolección de datos se menciona la variable de investigación?	X		
3	¿El instrumento de recolección de datos, facilitará el logro de los objetivos de la investigación?	X		
4	¿El instrumento de recolección de datos se relaciona con la variable de estudio?	X		
5	¿La redacción de las preguntas es con sentido coherente?	X		
6	¿Cada una de las preguntas del instrumento de medición, se relacionan con cada uno de los elementos de los indicadores?	X		
7	¿El diseño del instrumento de medición facilitará el análisis y procesamiento de datos?	X		
8	¿Del instrumento de medición, los datos serán objetivos?	X		
9	¿Del instrumento de medición, usted añadiría alguna pregunta?		X	
10	¿El instrumento de medición será accesible a la población sujeto de estudio?	X		
11	¿El instrumento de medición es claro, preciso, y sencillo para que contesten y de esta manera obtener los datos requeridos?	X		
TOTAL				

Firma del experto:



Nombres y apellidos

TABLA DE EVALUACIÓN DE EXPERTOS

 Apellidos y nombres del experto: Avila Rojas Mariana Inés
Título y/o Grado:

Ph. D.....() Doctor.....() Magister....(x) Licenciado....() Otros. Especifique

 Universidad que labora: UCV - U.S.N.P.

 Fecha: 12/09/2019
TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN


EFICACIA DE LA COMUNICACIÓN INTERNA Y LA AUTOEVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS DEL MINISTERIO DE AGRICULTURA Y RIEGO, LIMA - 2019 II

Mediante la tabla para evaluación de expertos, usted tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando con "x" en las columnas de SI o NO. Asimismo, le exhortamos en la corrección de los ítems indicando sus observaciones y/o sugerencias, con la finalidad de mejorar la coherencia de las preguntas sobre el tema en particular.

SUGERENCIAS:-----

ITEMS	PREGUNTAS	APRECIA		OBSERVACIONES
		SI	NO	
1	¿El instrumento de recolección de datos tiene relación con el título de la investigación?	/		
2	¿En el instrumento de recolección de datos se menciona la variable de investigación?	/		
3	¿El instrumento de recolección de datos, facilitará el logro de los objetivos de la investigación?	/		
4	¿El instrumento de recolección de datos se relaciona con la variable de estudio?	/		
5	¿La redacción de las preguntas es con sentido coherente?	/		
6	¿Cada una de las preguntas del instrumento de medición, se relacionan con cada uno de los elementos de los indicadores?	/		
7	¿El diseño del instrumento de medición facilitará el análisis y procesamiento de datos?	/		
8	¿Del instrumento de medición, los datos serán objetivos?	/		
9	¿Del instrumento de medición, usted añadiría alguna pregunta?		/	
10	¿El instrumento de medición será accesible a la población sujeto de estudio?	/		
11	¿El instrumento de medición es claro, preciso, y sencillo para que contesten y de esta manera obtener los datos requeridos?	/		
TOTAL				

Firma del experto:



 Nombres y apellidos
Mariana Inés Avila Rojas

ANEXO 8: PROCESAMIENTO DE DATOS EN SPSS

SPSS Yoss.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	P1	Númérico	8	0	Conozco cual...	{1, Muy en ...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
2	P2	Númérico	8	0	Participo de ma...	{1, Muy en ...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
3	P3	Númérico	8	0	Conozco con cl...	{1, Muy en ...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
4	P4	Númérico	8	0	Conozco los val...	{1, Muy en ...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
5	P5	Númérico	8	0	Me estimula qu...	{1, Muy en ...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
6	P6	Númérico	8	0	Participo en las...	{1, Muy en ...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
7	P7	Númérico	8	0	Conozco como ...	{1, Muy en ...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
8	P8	Númérico	8	0	Me estimula co...	{1, Muy en ...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
9	P9	Númérico	8	0	Participo en las...	{1, Muy en ...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
10	P10	Númérico	8	0	Me estimula qu...	{1, Muy en ...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
11	P11	Númérico	8	0	Utilizo diferente...	{1, Muy en ...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
12	P12	Númérico	8	0	Participo de los...	{1, Muy en ...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
13	P13	Númérico	8	0	Las dudas que ...	{1, Muy en ...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
14	P14	Númérico	8	0	Me esfuerzo co...	{1, Muy en ...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
15	P15	Númérico	8	0	Realizo con nuev...	{1, Muy en ...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
16	P16	Númérico	8	0	Propongo nuev...	{1, Muy en ...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
17	P17	Númérico	8	0	Utilizo la retroal...	{1, Muy en ...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
18	P18	Númérico	8	0	Identifico las ca...	{1, Muy en ...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
19	P19	Númérico	8	0	Utilizó adecuad...	{1, Muy en ...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
20	P20	Númérico	8	0	Aplico mi exper...	{1, Muy en ...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
21											
22											
23											
24											
25											
26											
27											
28											
29											

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode ON

SPSS Yoss.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 20 de 20 variables

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3
2	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	5	3	4	4	3
3	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4
4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	3	5	5	4	3
5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4
6	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4
7	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
8	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5
9	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5
10	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
12	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
17	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
18	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
19	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
20	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4
21	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4
22	3	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3
23	4	4	4	3	4	5	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3
24	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3
25	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	5	3	4	4	4	3
26	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4
27	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	3	5	5	4	3

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode ON