



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD CIENCIAS EMPRESARIALES  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**Comunicación organizacional y el rendimiento laboral en los  
Trabajadores de la institución educativa Wise House School,  
Lurigancho-Chosica 2022.**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

**AUTORA:**

Morales Malpartida, Brigithe Almendra (ORCID: 0000-0001-5811-2994)

**ASESORA:**

Dra. Delgado Wong, Sofía Irene (ORCID: 0000-0001-7204-2558)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Organizaciones

LIMA — PERÚ

2022

## Dedicatoria

A Dios, por permitirme tener una gran familia y haberme dado salud para cumplir todas mis metas propuestas. A mis padres, por su apoyo incondicional el cual me impulsaron a terminar mi carrera universitaria y sobre todo por confiar en mí. A mis hermanas por su apoyo y tiempo, a mi novio Bryan Calderón por su constante motivación y apoyo incondicional durante todo el proceso que duro dicha investigación.

## **Agradecimientos**

Expresar mi agradecimiento a la Universidad Cesar Vallejo, a mi asesora Delgado Wong Sofía Irene por su tiempo y paciencia en toda la etapa que duro la investigación, a la promotora de la institución Wise House School por permitirme realizar la investigación.

## Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria .....	ii
Agradecimientos.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas .....	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	5
III. METODOLOGÍA .....	16
3.1 Tipo y diseño de investigación .....	16
3.2 Variables y operacionalización.....	17
3.3 Población, muestra y muestreo.....	17
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	19
3.5 Procedimientos .....	21
3.6 Método de análisis de datos.....	22
3.7 Aspectos éticos.....	22
IV. RESULTADOS .....	23
V. DISCUSIÓN .....	37
VI. CONCLUSIONES.....	41
VII. RECOMENDACIONES.....	43
REFERENCIAS.....	44
ANEXOS	

## Índice de tablas

Tabla 1 <i>Total de trabajadores de la institución educativa Wise House School.....</i>	19
Tabla 2 <i>Nivel de confianza .....</i>	21
Tabla 3 <i>Resultado descriptivo de la primera variable .....</i>	23
Tabla 4 <i>Resultado descriptivo de la segunda variable.....</i>	24
Tabla 5 <i>Resultado descriptivo de la primera dimensión.....</i>	25
Tabla 6 <i>Resultado descriptivo de la segunda dimensión .....</i>	26
Tabla 7 <i>Resultado descriptivo de la tercera dimensión.....</i>	27
Tabla 8 <i>Prueba de normalidad por Kolmogorov-Smirnov y Shapiro-Wilk.....</i>	28
Tabla 9 <i>Correlación de Sperman entre la comunicación organizacional y el rendimiento laboral de los trabajadores de la institución educativa Wise House School 2022.....</i>	30
Tabla 10 <i>Correlación de Sperman entre la comunicación organizacional y el rendimiento laboral de los trabajadores de la institución educativa Wise House School 2022.....</i>	31
Tabla 11 <i>Correlación de Sperman entre comunicación organizacional y rendimiento en la tarea de los trabajadores de la institución Wise House School 2022 .....</i>	33
Tabla 12 <i>Correlación de Sperman entre la comunicación organizacional y el rendimiento organizacional de los trabajadores de la institución educativa Wise House School 2022.....</i>	35

## Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo general determinar la relación entre la comunicación organizacional y el rendimiento laboral de los trabajadores de la institución educativa wise house school Lurigancho – Chosica 2022, empleando la metodología de tipo básica, con un diseño no experimental de nivel correlacional, corte transversal, cuya muestra fue de 24 trabajadores. aquellos fueron evaluados mediante los cuestionarios de comunicación organizacional y rendimiento laboral que fueron validados mediante juicio de expertos. Se obtuvo un adecuado nivel de fiabilidad según el coeficiente de Alfa de Cronbach, el cual fue de 0,883.

Se obtuvo como resultado que existe una relación entre ambas variables, siendo el coeficiente de correlación de Rho Spearman de 0,669 con un valor de significancia de 0,000 por lo tanto se acepta la hipótesis alterna.

En conclusión, se determinó la relación que existe entre comunicación organizacional y rendimiento laboral en los trabajadores de la institución educativa Wise House School.

**Palabras clave:** comunicación organizacional, rendimiento laboral, trabajadores

## **Abstract**

The general objective of this research was to determine the relationship between organizational communication and the work performance of the workers of the educational institution wise house school Lurigancho - Chosica 2022, using the basic type methodology, with a non-experimental design of correlational level, cut transversal, whose sample was 24 workers. Those were evaluated through organizational communication and job performance questionnaires that were validated through expert judgment. An adequate level of reliability was obtained according to Cronbach's Alpha coefficient, which was 0.883.

As a result, it was obtained that there is a relationship between both variables, with the Rho Spearman correlation coefficient being 0.669 with a significance value of 0.000, therefore the alternative hypothesis is accepted.

In conclusion, the relationship between organizational communication and work performance in the workers of the educational institution Wise House School was determined.

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

## **I. INTRODUCCIÓN**

En la actualidad el desarrollo del ser humano a nivel mundial está firmemente relacionado con la comunicación, evidenciando ello en su rendimiento laboral, personal y en otros campos que se desee desarrollar. Por ello, las organizaciones deben de contar con una buena relación entre jefe y empleado, con la finalidad de obtener los objetivos propuestos. Sin embargo, actualmente ello no se ve reflejado debido a la pandemia que se viene atravesando a nivel mundial.

El rendimiento laboral es un reto que se propone toda empresa para mantenerse a la vanguardia en todos los ámbitos, ya que conlleva a obtener mejores resultados en la calidad del servicio.

Por un lado, Forbes Colombia (2021) menciona que la pandemia tomó por sorpresa a toda organización y afectó de manera negativa. De esta manera, afectando en el rendimiento laboral de los trabajadores, obligando a realizar cambios en su forma de trabajo, siendo una de ellas la interacción que existe entre jefe y empleado. Para que exista una buena comunicación en tiempo de pandemia se necesita ser claro, directo, transparente y creativo en lo que se desea transmitir.

Como señala Preenen et al (2017) indica que las practicas internas de cada organización beneficiaba a la productividad laboral de los trabajadores y el desempeño era óptimo. Mantenían una buena comunicación interna entre jerarquías y ello se vio influenciado por la pandemia.

Según Litao, Pereira y Goncalves (2019) menciona que las organizaciones se ven afectadas por la pandemia, afectando en el rendimiento de sus trabajadores ya que no existe una buena comunicación, debido a la pandemia las organizaciones se vieron obligados a cambiar su método de trabajo, los trabajadores no sienten el apoyo de sus supervisores, no escuchan sus inquietudes, sienten que no los toman



en cuentan al tomar alguna determinación importante dentro de la organización. Y eso se ve afectado en el desempeño de sus obligaciones del día a día. Por otro lado, Gamucio (2004) expone en su artículo que los organismos de cooperación y desarrollo consideran a la interacción entre seres humanos como la quinta rueda del carro, así mismo evidenciando que la función de esta no es acatada por los gerentes, jefes de equipo o empleados.

Asimismo, Egúsquiza (2020) expresa que los seres humanos siempre tuvieron la necesidad de comunicarse ya sea con gestos, sonidos, etc. En la actualidad y con los avances de la tecnología la comunicación se muestra cada vez más rápida (TV, radio, correo, etc.)

Es posible estimar el progreso de una organización a través de la capacidad e interacción de comunicación entre sus integrantes, en esto reside el éxito o el fracaso.

Los diferentes autores anteriormente mencionados afirman esta realidad de la comunicación dentro de las organizaciones y cómo influye en su rendimiento laboral. Además, indican que, gracias a los estudios sobre estos temas se puede conocer la importancia que tiene la comunicación dentro de la empresa.

Para esta investigación se consideró como lugar de estudio a la institución educativa Wise House School, una organización educativa fundada hace 4 años. Esta brinda un servicio educativo en los tres niveles básicos de la educación (Inicial, primaria y secundaria). Se observó situaciones poco favorables como la relación que existe entre los jefes, empleados y padres de familia. Debido a que, no se tiene una comunicación clara, fluida o el mensaje no es transmitido a tiempo. Ello ocasiona que no exista un buen rendimiento laboral en los trabajadores, ya que se sienten fastidiados o incluso no se sientan parte de la institución, y esto muchas

veces se debe a que los altos mandos no les comuniquen información valiosa y esos vacíos son llenados con rumores, perjudicando a la organización y en sus labores a los trabajadores. Asimismo, la correcta comunicación interna y externa sin trabas favorece al crecimiento de la organización y a un buen rendimiento laboral. La institución actualmente viene ganando reputación en el sector educativo es por ello que no se tiene que ver perjudicado por los problemas ya mencionados.

A continuación, se presenta la problemática ¿Existe relación entre comunicación organizacional y rendimiento laboral en los trabajadores de la institución educativa Wise House School 2022? Y como problemas específicos de la investigación (a) ¿Cómo se relaciona la comunicación organizacional y el rendimiento del contexto en los trabajadores de la institución educativa Wise House School 2022? (b) ¿Cómo se relaciona la comunicación organizacional y el rendimiento en la tarea en los trabajadores de la institución educativa Wise House School 2022? (c) ¿Cómo se relaciona la comunicación organizacional y el rendimiento organizacional en los trabajadores de la institución educativa Wise House School 2022?

La justificación práctica, la presente investigación busca obtener una mejor comunicación organizacional, más clara y directa dentro de los equipos de trabajo, llegando hacer beneficiosa para los trabajadores y así mejoren su rendimiento laboral en un mediano plazo y puedan afrontar cualquier cambio que se presente en dicha organización Castillo (2018).

La justificación social, el presente estudio beneficiara a la plana docente, al personal administrativo, apoderados e institución, debido a que una buena comunicación interna y externa ayudara a lograr los objetivos e incrementara el compromiso de los trabajadores.

El objetivo general de dicha investigación es: Establecer la relación entre la comunicación organizacional y el rendimiento laboral en los trabajadores de la institución educativa Wise House School 2022 y los objetivos específicos son los siguientes: (a) Determinar la relación entre comunicación organizacional y rendimiento del contexto en los trabajadores de la institución educativa Wise House School 2022 (b) Determinar la relación entre comunicación organizacional y rendimiento en la tarea en los trabajadores de la institución educativa Wise House School 2022 (c) Determinar la relación entre comunicación organizacional y el rendimiento organizacional en los trabajadores de la institución educativa Wise House School 2022.

Así mismo, se puede establecer la siguiente hipótesis la comunicación organizacional se relaciona directamente y significativamente con el rendimiento laboral en los trabajadores de la institución educativa Wise House School 2022 y como hipótesis específicas (a) La comunicación organizacional se relaciona directamente y significativamente con el rendimiento del contexto en los trabajadores de la institución educativa Wise House School 2022 (b) La comunicación organizacional se relaciona directamente y significativamente con el rendimiento en la tarea en los trabajadores de la institución educativa Wise House School 2022 (c) La comunicación organizacional se relaciona directamente y significativamente con el rendimiento organizacional en los trabajadores de la institución educativa Wise House School 2022.

## II. MARCO TEÓRICO

En la presente investigación se tuvo en cuenta investigaciones previas, que presentan enfoque de dichas variables, de las cuales se procede a citar los antecedentes internacionales:

Según, Burgos (2018) menciona en su artículo titulado *motivación y rendimiento laboral en instituciones del sector salud de Colombia*, tuvo como propósito percibir si existe alguna interacción entre ambas variables de las Instituciones del sector salud en Colombia, la metodología que se utilizó fue aplicada, evaluativa, no experimental, transeccional. La población a analizar estuvo conformada por los trabajadores de dicha institución. El instrumento que emplearon fue el cuestionario, hallando una correlación positiva alta al obtener un valor de 0,744. En otras palabras, se entiende que a mayor motivación en los trabajadores mayor será el nivel de rendimiento laboral de los equipos de trabajo.

Asimismo, Camino (2019) en su tesis nombrada "*Estrategia para la mejora de la comunicación organizacional en una empresa de producción de Tungurahua Ecuador: Ambato*". Tuvo como objetivo mejorar la comunicación en dicha empresa, su metodología utilizada fue descriptiva y aplico una encuesta, con un total de 300 colaboradores que fueron evaluados de manera presencial y virtual. De esta manera, se obtuvo que no existe un nivel de confianza y de integración entre colaboradores. Siendo un valor elevado de 62% en cuanto a la comunicación ascendente, 60% con respecto a la comunicación descendente y un 44.67% en cuanto a la comunicación horizontal.

Como menciona Jiménez (2017) en su investigación titulada "*La comunicación organizacional satisfactoria en el ministerio de tecnologías de la información y las comunicaciones (MIN TIC) de Colombia*", la cual fue descriptiva

con enfoque cuantitativo, se contactaron a 456 personas que fueron encuestadas obteniendo como resultado que el 50% considera que existe una comunicación satisfactoria dentro de la organización el 50% de los encuestados percibe satisfacción con los rumores.

Por otro lado, García (2020) menciona en su tesis "*La inteligencia emocional fuente del fortalecimiento de la comunicación organizacional y el liderazgo eficaz y el liderazgo eficaz en las organizaciones multinacionales ubicadas en el complejo empresarial de Costa del Este en Ciudad de Panamá, Panamá*", que el estudio se realizó con un enfoque cuantitativo y una metodología descriptiva, correlacional y causal. Se tuvo como objetivo fijar la primera variable como destreza en el refuerzo de la comunicación y el liderazgo, realizando un análisis a cinco empresas. La principal conclusión genera un impacto social dentro de las organizaciones, el cual contribuye en las actitudes y eficiencia de los subordinados dentro de las empresas. Obteniendo el reconocimiento del 95% de trabajadores como una destreza distintiva para el crecimiento profesional.

Así mismo, Garnica (2018) en su revista científica *nombrada Mobbing y rendimiento laboral en personal obrero*, detalla el vínculo que existe entre el mobbing y el rendimiento laboral en el personal obrero, la metodología utilizada fue descriptiva, de nivel correlacional, modelo diseño no experimental, transeccional-descriptivo. Se obtuvo un resultado de Spearman de -0,657, arrojando un bajo nivel de mobbing; mientras que el nivel de rendimiento laboral fue excelente, En conclusión, si existe relación entre variables, que puede influenciar una a la otra variable.

En cuanto a las investigaciones nacionales se indagaron en las siguientes:

Comenzando con Tenazoa (2021) que en su tesis "*Gestión administrativa y rendimiento laboral de los colaboradores de la municipalidad provincial de San Martín, periodo 2021*", tuvo como finalidad evaluar la correlación que existe entre ambas variables. Se implementó una metodología básica a un nivel descriptivo, correlacional, cuantitativo de diseño no experimental transversal. Se trabajó con una población de 177 empleados y una muestra de 121 trabajadores. El sistema utilizado para cuantificar la población fueron las encuestas, evidenciando una relación positiva moderada entre las variables. Los valores de significancia bilateral fueron ( $p < 0.05$ ). Concluyendo que existe una correlación positiva entre las variables de 0,748 afectando a los empleados, visto que el valor de la significancia bilateral fue de  $< 0.001$ .

Según Castillo (2018) menciona en su tesis "*Comunicación Organizacional y Satisfacción laboral en la empresa Sour comunicaciones S.A.C Lima - 2016*", tuvo como finalidad conocer la relación que existe entre dichas variables. Diseño correlacional se trabajó con una población de 50 trabajadores, se utilizó la encuesta dando a conocer que existe una relación positiva entre ambas variables su nivel de confianza es 0,872, en la prueba de hipótesis aceptaron la hipótesis alterna, concluyendo que si existe una correlación entre ambas variables.

Según Santillan (2018) menciona en su tesis "*Comunicación interna y su influencia en el clima laboral del Hospital Daniel Alcides Carrión – callao 2018*", que el objetivo general fue obtener la influencia que existe en dichas variables. El diseño a utilizar fue no experimental de corte transversal y cuantitativo.

Tomaron como muestra a 36 empleados. De esa manera se llegó a conocer el nivel de influencia de ambas variables obteniendo un porcentaje 91.8%. Se obtuvo un nivel de significancia de 0.000, por lo que concluyeron que el clima laboral se ve influenciado por la comunicación interna.

Como también, Mamanchura (2019) en su tesis *“Comunicación organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de la gerencia regional de energía y minas- Moquegua 2018”*, tuvo como propósito reconocer la correlación entre variables dependiente e independiente. Este estudio fue de tipo correlacional, transversal y de diseño no experimental. Se estudió una población de 27 empleados, utilizando la encuesta para conocer los resultados de las variables, en donde p-valor = 0,001 (sig. Bilateral) es menor a 0.05. Los valores fueron aprobados con el coeficiente de correlación de Pearson ( $r=0.593$ ), obteniendo que se tiene una correlación directa y moderada entre la comunicación organizacional y el desempeño laboral.

Asimismo, Ichuta (2018) afirma en su tesis *“influencia de la salud ocupacional en el rendimiento laboral de los trabajadores de limpieza pública de la municipalidad provincial de puno – 2017”*, que tuvo como finalidad evidenciar la Influencia de la variable dependiente e independiente, se llevó a cabo con una metodología hipotética deductiva con un modelo no experimental siendo una investigación explicativa. Para ello, se encuestó a 86 empleados de limpieza pública. Obteniendo como resultado que la salud ocupacional en los trabajadores influye en su rendimiento, según el coeficiente de Chi-cuadrado la salud ocupacional tiene una influencia en el rendimiento laboral con una probabilidad de error de 0.007 inferior al 0.05.

Por otro lado, Cuba, Mohamed y Pacheco (2020) mencionan en el artículo titulado *responsabilidad social y rendimiento laboral en los colaboradores de los programas sociales de Lima, Perú*. Mantuvieron como objetivo conocer la correlación que existe entre las variables en los empleados de los programas sociales de la región Lima. La metodología utilizada en dicha investigación fue básica, con un nivel correlacional no causal, con un modelo no experimental, de corte transversal, en dicha investigación se encuestó a los trabajadores con las variables responsabilidad social y el rendimiento laboral. Los resultados dieron a conocer que la responsabilidad social como el rendimiento laboral en la muestra de estudio fueron excelentes. Como conclusión, se considera que existe una correlación directa y significativa ( $p$ -valor:  $0,000 < 0,010$ ) entre dichas variables en los trabajadores de los programas sociales de la región Lima - provincias en el periodo 2019.

Por consiguiente, para dicha investigación se menciona diferentes teorías respectivas a las variables propuestas:

En ella se mencionó a la variable comunicación organizacional:

Según De Castro (2017) la comunicación organizacional es aquella que fijan y establecen las instituciones dentro de su grupo de trabajo y que forma parte de su cultura interna, donde la comunicación entre jefes y subordinados deberá ser fluida y clara. Los encargados de las empresas no deben guardar información valiosa, porque perjudica a las instituciones y así se puede evitar rumores, chismes entre trabajadores (pg. 15).

Toda empresa moderna y competitiva debe facilitar a los trabajadores una comunicación sin barreras, un dialogo fluido entre jefes y subordinados, pero esto tiene que ver en qué situación se encuentra cada individuo dentro de la



organización, tal como lo indica García (1998), quien menciona que la organización fue cambiando con el tiempo y que la comunicación interna está condicionada a estos cambios. En estos tiempos de pandemia las empresas tuvieron que cambiar su forma de trabajo, los trabajadores tuvieron que cambiar la manera de comunicarse (pg.1).

Según Delfín (2019) los procesos de comunicación están compuestas por emisor, es quien transmite la información, el receptor quien recibe dicha información, el mensaje que viene hacer el contenido que se desea dar a conocer, el código son signos para enviar el mensaje, el contexto es la situación donde se llega a dar la comunicación, el canal de trasmisión porque vía se va transmitir el mensaje y por último el mensaje codificado es aquel que debe hacer llegar al receptor (pg.7)

Como afirma Fajardo y Nivia (2016) menciona que anteriormente la comunicación era mediática solo se enfoca solo en producir información dentro de la organización, las empresas eran apáticas con la comunicación existía cierto rechazo, actualmente ya no existe barreras están en constante interacción por el mismo hecho de la globalización, existe mejores medios para comunicarse, vía teléfono, correos, etc. Ahora dialogan en igual de condiciones. (pg. 11)

Por otro lado, Otero (2020) menciona que los seres humanos necesitan de la comunicación en su día a día. Ya sea en el ámbito personal, familiar, académico, etc. Así como los políticos acuden a expertos de la comunicación para cuidar su imagen (pg.5) También señala que es importante los niveles de comunicación, jefes, supervisor y empelados, para que la comunicación tenga éxito no basta que cumpla su función, el emisor tiene que hacer llegar el mensaje al receptor y que ese mensaje se ejecute de forma positiva para la empresa.

Dando continuidad, se prosiguió a precisar las dimensiones de esta variable:

Se tiene como primera dimensión a la comunicación interna, esta dimensión persigue los siguientes objetivos mejorar y organizar el intercambio de mensajes, información entre áreas, rechazando así que los departamentos se sientan aislados, tal como Chiavenato (2011), menciona que las personas no viven aisladas, al contrario, se relacionan continuamente mediante la comunicación. Las empresas no operan día a día sin comunicación, esta es la red que integra y coordina todas sus partes dentro de las organizaciones (pg.39).

Asimismo, De Castro (2017) menciona que en las empresas hay una tendencia a guardarse información, porque se dice que ello les da poder y se sienten más seguros, algunos trabajadores consideran que si revelan la información se verán en desventaja frente a otros (pg.15), las empresas podrían implementar reuniones semanales, brindar boletines, realizar encuestas, donde los empleados participen y se sientan parte de la organización. Se dará a conocer los indicadores de la dimensión comunicación interna: comunicación descendente, procede del alto cargo hacia los trabajadores, esta se utiliza para dar instrucciones, temas de carácter obligatorio o con urgencia, pero en muchas ocasiones son inadecuadas. Comunicación ascendente, circula desde el personal hasta los jefes, esta es importante porque le da una visión de cómo está el clima laboral en su personal de trabajo y así evitar malos entendidos. Comunicación diagonal, se da entre miembros de departamentos diferentes. Un claro ejemplo se da cuando la oficina de finanzas le pide información a oficina de recursos humanos sobre la planilla de trabajadores de la empresa, el encargado del área le hace llegar la información de manera directa.

Y finalmente se encuentra la comunicación horizontal, este tipo de comunicación se efectúa entre personas de jerarquías similares, esta es importante para la buena coordinación entre áreas, es necesaria para no repetir funciones y así no malgastar dinero, ni tiempo.

Como segunda dimensión tenemos a la comunicación externa, Guzmán (2012) es todo mensaje emitido por la organización y que va dirigido a su público exterior, debe mantener una imagen favorable, darse a conocer a su público y promover el servicio que brinda (pg.71). Ya sea a los proveedores, clientes que vienen hacer el público objetivo, competencia, publicidad. Por otro lado, Gravarán, Sánchez y Portuando (2019) indicaron en el artículo que la comunicación externa debe ser una prioridad y que se trabaje para lograr los objetivos, las redes sociales tomaron mucha importancia, tanto a nivel organizacional y en el desarrollo de la comunicación, para que se logre una buena gestión los procesos tienen que sustentarse en documentos.

Como plantea De la Fuente (2019) la comunicación externa va dirigida al público exterior, viene hacer las personas que no tienen nada que ver con las organizaciones y si la tienen es de una manera muy limitada. (pg.11) Donde menciona que los tipos de dicha variable vienen hacer comunicación externa operativa, es la más importante, se maneja para el crecimiento diario de la empresa es la que lleva todos los diálogos de la empresa, proveedores, clientes potenciales, competidores. La comunicación externa estratégica se basa en conocer y saber la información de la competencia, y cuáles son las variables económicas de dicha organización, de esa manera realizar cambios en la legislación laboral con la finalidad de alcanzar una diferenciación competitiva en el mercado globalizado. Y por último tenemos a la comunicación externa de

notoriedad, esta se refiere que la empresa sea conocida en el mundo de los negocios, mejorar su imagen y que el público conozca su producto, dicha dimensión se encarga de la promoción, el marketing y la publicidad (pg.12).

Asimismo, se prosiguió a detallar la segunda variable que es el rendimiento laboral:

Se define como la conducta de los trabajadores para cumplir los objetivos dentro de la organización. Debido a ello, Hashimoto (2017) en su investigación especifica que lo producido y los recursos que fueron utilizados mantiene una relación con el rendimiento laboral. Por otro lado, afirma que, en el rubro de las empresas, es el vínculo que existe entre metas, tareas y el tiempo que fue utilizado para poder lograrlo.

Además, según Chiavenato (2011) menciona que la evaluación del desempeño es como se desempeña un individuo en su puesto de trabajo, es un proceso para estimular o juzgar las cualidades de una persona, el responsable es el gerente. Es necesario que toda organización implemente este tipo de evaluación para así saber si sus empleados están orientados a las metas que se tiene que cumplir (pg. 190). Para qué sirve la evaluación del desempeño según Alles (2006) nos dice que dicha evaluación nos posibilita detectar necesidades de capacitación, descubrir necesidades del evaluado, tomar decisiones sobre los salarios encontrar a la persona idónea para el puesto, y así se podrá empezar con las capacitaciones y entrenamiento persona-puesto (pg. 28).

Por otro lado, los investigadores Gabini y Salessi (2016) explicaron en su investigación que la productividad y el rendimiento laboral mantienen una semejanza, las organizaciones que realizan acciones administrativas más

propias y en determinado tiempo facilitan el cambio organizacional y tienen empleados más comprometidos.

Por otro lado, el rendimiento laboral tiene que ver con la capacidad que tiene un trabajador para resolver problemas que se presentan en su labor diaria. Las empresas deben dar más énfasis a las capacitaciones, integración que hay entre ellos, etc.

Como primera dimensión tenemos al rendimiento del contexto, según los autores Palenzuela, Delgado y Rodríguez (2019) afirma que existen actividades que no se encuentran incluidas dentro de las tareas de los trabajadores, dichas tareas benefician a las empresas, mas no es reconocido el trabajo que realizan los trabajadores, esto implica que los trabajadores realizan labores fuera de su horario de trabajo sin obtener alguna retribución económica.

Asimismo, Gabini (2017) cita a Omar (2010) quien afirma que son conductas que tienen los colaboradores, ellos usan sus conocimientos para resolver los problemas y así seguir aprendiendo, con el fin de lograr las metas propuestas en las organizaciones.

Con respecto a la segunda dimensión se tiene el rendimiento en la tarea, en el cual Kaplan et al. (2020), menciona que es una agrupación de comportamientos que tienen los trabajadores con relación a sus tareas diarias dentro de la organización, como demuestran los trabajadores sus habilidades, aptitudes que fomentan al crecimiento de las empresas, el trabajador tiene el reto de asumir su trabajo de manera eficiente y cuidando los recursos de la empresa.

Con respecto a la tercera dimensión se tiene el rendimiento organizacional quien según Gil (2018) expreso en su artículo de investigación

que las empresas deben estar a la vanguardia en tecnología lo que no cambio es la necesidad y pasión por lograr un buen desempeño laboral de los trabajadores. Esta dimensión tiene una vinculación dentro de la cultura de la empresa, ya que mediante el desempeño laboral de los trabajadores se comprende su rendimiento en la labor y el cumplimiento de las metas. Existen ciertos factores como la innovación, la moral o las alteraciones que se manifiesten dentro de la organización que implican el cumplimiento en las tareas, los trabajadores buscan la manera de acomodarse a los cambios y así cumplan con las metas planeadas y la organización no se vea afectada.

### III. METODOLOGÍA

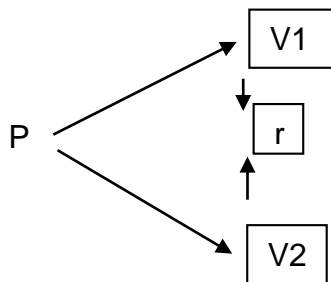
#### 3.1 Tipo y diseño de investigación

Según Gallardo (2017) menciona que los datos cuantitativos se centran en la recopilación y análisis de datos (pg.21). de esa manera dichos datos serán procesados en un programa estadístico. De acuerdo a ello dicha investigación se llevó a cabo con un enfoque cuantitativo.

Con un nivel descriptivo - correlacional dado que busca calcular la concordancia que se muestra entre las variables independiente y dependiente, se apoya en las encuestas, entrevistas. (Bernal 2012) (pg.113).

Además, se realizó con un diseño no experimental, debido a que no hay manipulación de corte transversal ya que se recopiló dichos datos y se obtuvo información en un momento determinado (Hernández et al.,2014) (pg.11).

Se esquematizó de la siguiente forma:



Dónde:

P: trabajadores de la institución educativa Wise House School

V1: comunicación organizacional

V2: rendimiento laboral

r: relación de las variables.

### 3.2 Variables y operacionalización

#### Comunicación organizacional

**Definición conceptual:** De Castro (2017) menciona que las organizaciones rigen su propia comunicación, ya que forma parte del día a día de los trabajadores. Debido a ello, se debe mantener una comunicación clara y fluida entre los funcionarios, supervisores, jefes y colaboradores (pg.16)

**Definición operacional:** la comunicación dentro de la organización estará basado en la clasificación planteada por De Castro (2017) teniendo como objetivo a dos dimensiones comunicación interna y comunicación externa (pg.17)

#### Rendimiento laboral

**Definición conceptual:** Gabini y Salessi (2016) mencionaron que el proceder de los trabajadores es analizado por el rendimiento laboral, ello debido a que está asociado a la productividad y competitividad que existe en las empresas y de acuerdo a eso se puede designar a los colaboradores tareas según el puesto que está dentro de la organización.

**Definición operacional:** el análisis de rendimiento laboral se clasifica en las siguientes dimensiones rendimiento del contexto, rendimiento en la tarea y rendimiento organizacional.

### 3.3 Población, muestra y muestreo

#### Población

En la presente investigación se analizó como población a los trabajadores que componen la institución educativa Wise House School, la cual cuenta con 24 trabajadores que tienen las mismas particularidades. Ruiz, Gómez y Londoño (2001) menciona que la población es una agrupación donde existen personas a



quienes se desea estudiar y están relacionadas a las características de cada uno. Dado a conocer la cantidad de trabajadores se determinó como población finita, dado que la población es pequeña no se realizó ningún muestreo (pg.46).

**Criterios de inclusión:** Se tomó en cuenta como población a la plana docente y administrativa de la institución educativa Wise House School, las cuales comparten el mismo lugar de trabajo y están orientadas al mismo objetivo.

**Criterios de exclusión:** No se tomó en consideración a las organizaciones que brindan servicios externos a la institución, asimismo a los trabajadores que se encuentran en periodo de prueba dentro de la organización.

### **Muestra**

En la presente investigación no se realizó el análisis de la muestra, dado que se optó por la población total que involucra al 100 % de los trabajadores de la institución. Por ello Morillas (2007), menciona que no es necesario realizar un muestreo, dado que el conjunto de pobladores no es excesivo (pg.2).

### **Muestreo**

Según Bernal (2012) la muestra es una parte de la población de quienes se obtiene información para el desarrollo de la investigación, si la población en estudio es pequeña se considera el total y esta se considera muestreo censal (pg.161), ya que se considera un numero manejable de individuos.

**Tabla 1**

*Total de trabajadores de la institución educativa Wise House School*

<b>Áreas de ocupación</b>	<b>Total de empleados hombres</b>	<b>Total de empleados mujeres</b>	<b>Total de empleados</b>
<b>PERSONAL ADMINISTRATIVO</b>			
Dirección		1	1
Asist. Administrativo		1	1
Secretaría		1	1
Area legal	1	1	2
Contabilidad	2		2
Coordinación	1		1
<b>DOCENTES</b>			
Nivel inicial		3	3
Nivel primaria		6	6
Nivel secundaria	4	3	7
<b>TOTAL DE PERSONAL</b>			<b>24</b>

NOTA: Tabla de trabajadores de la institución educativa

En la tabla 1, se puede observar un total de 24 trabajadores que serán encuestados.

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

#### **Técnica**

Se empleó encuestas para esta investigación, las cuales trabajan de manera organizada y sistematizada para recolectar datos de dichas variables. Estos fueron llenados directamente por los trabajadores de la empresa. Para ello, Morillas (2007) menciona que la encuesta es muy utilizado y conocido que sirve para interrogar a la población en estudio y así obtener una respuesta hacia las interrogantes (pg.5).

## **Instrumentos**

Para dicha investigación se utilizó el cuestionario de manera presencial, en las cuales se dieron a conocer preguntas estructuradas, el cuestionario se basó en preguntas organizadas que cuentan con opciones de respuesta, en base a una escala de Likert, dado que cada alternativa cuenta con un valor de 1 a 5. Se utilizaron dos cuestionarios que van dirigido a los empleados de la institución educativa, siendo el cuestionario de comunicación organizacional, el cual se compone de 22 ítems y se dividen en dos dimensiones, las cuales son: comunicación interna y comunicación externa.

Con respecto al cuestionario de rendimiento laboral, se dirigió hacia los trabajadores de la institución educativa, el cual se compone de 19 ítems y se divide en tres dimensiones, las cuales son: rendimiento del contexto, rendimiento en la tarea y rendimiento organizacional, dichos cuestionarios son respondidos a través de cinco alternativas que van de 1 a 5 basada en una escala de Likert.

## **Validez**

Por medio de juicio de expertos el cuestionario fue validado, en el cual se validaron los argumentos a investigar, así como las preguntas a cuestionar. Tal como Hernández et al. (2014), menciona que la aprobación del cuestionario se enfoca en la evaluación de la variable de investigación (pg.20).

## **Confiabilidad**

Teniendo en cuenta lo mencionado por Hernández y Mendoza (2018) se sabe que la fiabilidad implica la particularidad de dicho instrumento que analiza y permite que su aplicación genere el mismo resultado así se de en diferentes momentos (pg.6). Con el objetivo principal de cotejar el nivel de confiabilidad del instrumento se ejecutó una prueba piloto a los 24 trabajadores de la institución

educativa wise house school, cuyos puntajes fueron sometidos al análisis de fiabilidad mediante el coeficiente de Alfa de Cronbach.

## Tabla 2

*Nivel de confianza*

<b>Estadísticos de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,883	41

La tabla 2 muestra el Alfa de Cronbach calculado con un valor de 0,883, el cual indica que existe un nivel de confiabilidad elevada.

### 3.5 Procedimientos

Se comenzó con analizar las revisiones bibliográficas de las variables a estudiar, a partir de tesis de grados revisadas en un contexto nacional e internacional, así también como artículos científicos, libros, revistas a fin de tener información que respalde dicha investigación.

De igual manera, se actuó con el permiso de solicitud para llevar a cabo el cumplimiento de la investigación, a la promotora de la institución educativa Wise House School en donde se declara los beneficios y objetivos que contraer la investigación. De igual manera, se solicitó el permiso para encuestar sin ninguna restricción a los trabajadores de la institución a la finalidad de poder coordinar y administrar los instrumentos de medición bajo una modalidad presencial.

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

Para llevar a cabo la evaluación para ambas variables, se administró hojas de cálculo de Excel, con las cuales se efectuó la tabulación de los datos obtenidos del cuestionario las sumas respectivas.

Estos resultados obtenidos fueron ingresados al programa SPSS, con el fin de ejecutar un buen procedimiento estadística descriptiva y poder conocer las correlaciones que existen entre dichas variables que se dieron a conocer mediante tablas en el informe de la investigación, de igual manera se realizó la prueba de normalidad con la finalidad de determinar si la distribución es paramétrica o no, de modo que se consigue resolver el uso del coeficiente de Spearman o Pearson según los resultados obtenidos.

### **3.7 Aspectos éticos**

Según los aspectos éticos considerados, se tomó en cuenta las citas adecuadas para cada información, la investigación se llevó a cabo mediante todas las medidas dictadas por la Universidad Cesar Vallejo. Por ello, para la realización de dicha investigación se manejó las normas APA, protegiendo de esta manera el principio de la propiedad intelectual. De igual manera el cuestionario fue resuelta de manera anónima y voluntaria por los trabajadores que tuvieron conocimiento del propósito de la investigación.

## IV. RESULTADOS

### 4.1 Estadística descriptiva

**Tabla 3**

*Resultado descriptivo de la primera variable*

<b>Comunicacion Organizacional</b>				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Deficiente	8	33,3	33,3
Válidos	Regular	15	62,5	95,8
	Eficiente	1	4,2	100,0
	Total	24	100,0	

*NOTA:* Tabla de comunicación organizacional

**Interpretación:** En la tabla 3, se muestra las frecuencias para la primera variable lo cual fueron divididas en deficiente, regular y eficiente con un total de 24 encuestados. Como se puede observar 15 encuestados muestra una comunicación regular, 8 de los encuestados una comunicación deficiente y 1 encuestado muestra una comunicación eficiente.

Por otro lado, se observa con respecto a la variable comunicación organizacional una evidencia de que un 33,33% mencionan que existe una comunicación deficiente dentro de la organización, un 62,50% muestra una comunicación regular y el 4,17% muestra una comunicación eficiente con respecto a los 24 encuestados. Esto nos muestra que no se tiene una adecuada comunicación entre trabajadores.

**Tabla 4**

*Resultado descriptivo de la segunda variable*

<b>Rendimiento_Laboral</b>				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Deficiente	10	41,7	41,7
	Regular	13	54,2	95,8
	Eficiente	1	4,2	100,0
	Total	24	100,0	100,0

*Nota:* Tabla de rendimiento laboral

**Interpretación:** En la tabla 4, se muestra las frecuencias para la segunda variable lo cual fueron divididas en deficiente, regular y eficiente con un total de 24 encuestados. Como se puede observar 10 de los encuestados tienen un rendimiento laboral deficiente, 13 de los encuestados un rendimiento regular y 1 un rendimiento eficiente. Ello indica que se deben buscar estrategias para mejorar el rendimiento en los empleados.

Por otro lado, se observa con respecto a la variable rendimiento laboral una evidencia de que un 41,67% menciona que existe un rendimiento laboral deficiente dentro de la organización, un 54,17% muestra un rendimiento regular y el 4,17% muestra un rendimiento eficiente, con respecto a un total de 24 encuestados. Esto nos muestra que la comunicación influye en el rendimiento de los trabajadores, por ello se debe buscar estrategias de comunicación interna y externa.

**Tabla 5**

*Resultado descriptivo de la primera dimensión*

<b>Rendimiento del Contexto</b>					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Deficiente	11	45,8	45,8	45,8
Válidos	Regular	11	45,8	45,8	91,7
	Eficiente	2	8,3	8,3	100,0
	Total	24	100,0	100,0	

*Nota:* tabla del rendimiento del contexto

**Interpretación:** En la tabla 5, se muestra las frecuencias para la primera dimensión lo cual fueron divididas en deficiente, regular y eficiente con un total de 24 encuestados. Como se puede observar 11 de los encuestados tienen un rendimiento del contexto deficiente, 11 de los encuestados un rendimiento del contexto regular y 2 un rendimiento eficiente. Ello indica que los trabajadores no participan en la toma de decisiones de la organización.

Por otro lado, se observa con respecto a la primera dimensión del rendimiento laboral una evidencia de que un 45,83% menciona que existe un rendimiento del contexto deficiente dentro de la organización, un 45,83% muestra un rendimiento del contexto regular y el 8,33% muestra un rendimiento del contexto eficiente, con respecto a un total de 24 encuestados. Según la data obtenida al ejercer una adecuada toma de decisiones, se obtiene que al brindar mayor confianza a los trabajadores se mejora el rendimiento del contexto.



**Tabla 6**

*Resultado descriptivo de la segunda dimensión*

<b>Rendimiento_Tarea</b>					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Deficiente	4	16,7	16,7	16,7
	Regular	17	70,8	70,8	87,5
	Eficiente	3	12,5	12,5	100,0
	Total	24	100,0	100,0	

*Nota:* Tabla de rendimiento de la tarea

**Interpretación:** En la tabla 6, se muestra las frecuencias para la segunda dimensión lo cual fueron divididas en deficiente, regular y eficiente con un total de 24 encuestados. Como se puede observar 4 de los encuestados tienen un rendimiento de la tarea deficiente, 17 de los encuestados un rendimiento la tarea regular y 3 un rendimiento de la tarea eficiente. Ello indica que los trabajadores brindan sus ideas, pero no lo toman en cuentan.

Por otro lado, se observa con respecto a la segunda dimensión del rendimiento laboral una evidencia de que un 16,67% menciona que existe un rendimiento de la tarea deficiente dentro de la organización, un 70,83% muestra un rendimiento de la tarea regular y el 12,50% muestra un rendimiento de la tarea eficiente, con respecto a un total de 24 encuestados. Según los resultados obtenidos una buena planificación, una buena pauta dentro de la institución brindada a los trabajadores va mejorar el rendimiento de la tarea.

**Tabla 7**

*Resultado descriptivo de la tercera dimensión*

<b>Rendimiento Organizacional</b>				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Deficiente	16	66,7	66,7
	Regular	7	29,2	95,8
	Eficiente	1	4,2	100,0
	Total	24	100,0	100,0

*Nota:* Tabla de rendimiento organizacional

**Interpretación:** En la tabla 7, se muestra las frecuencias para la tercera dimensión lo cual fueron divididas en deficiente, regular y eficiente con un total de 24 encuestados. Como se puede observar 16 de los encuestados tienen un rendimiento organizacional deficiente, 7 de los encuestados un rendimiento organizacional regular y 1 encuestado rendimiento de la tarea eficiente. Esto nos indica que los trabajadores no están comprometidos con el cumplimiento de los objetivos, la institución no brinda las herramientas necesarias para el buen rendimiento de los trabajadores.

Por otro lado, se observa con respecto a la tercera dimensión del rendimiento laboral una evidencia de que un 66,67% mencionan que existe un rendimiento organizacional deficiente dentro de la organización, un 29,17% muestra un rendimiento organizacional regular y el 4,17% muestra un rendimiento organizacional eficiente, con respecto a un total de 24 encuestados. Según los resultados obtenidos se evidencia para tener un buen rendimiento

organizacional la institución debe brindar a sus trabajadores buen clima laboral para ejecutar sus labores diarias y así cumplan con los objetivos trazados.

## 4.2 Estadística Inferencial

### Prueba de normalidad

**Tabla 8**

*Prueba de normalidad por Kolmogorov-Smirnov y Shapiro-Wilk*

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
	co			co		
COMUNICACION ORGANIZACIONAL	,187	24	,029	,877	24	,007
RENDIMIENTO LABORAL	,138	24	,200*	,931	24	,100

*Nota:* tabla de normalidad obtenida del SPS

**Interpretación:** Se puede observar en la tabla 8, la muestra de la prueba de normalidad, para dicha investigación se tomará en cuenta la de Shapiro-Wilk, ya que la población es menor a 50. Por ello, se descarta la prueba de kolmogorov-Smirnov, dado que dicha prueba se utiliza cuando la población es mayor a 50.

Como se puede observar, la tabla nos muestra que el nivel de significancia para la comunicación organizacional es de 0,007 (menor a 0,05), el cual indica que se trata de una distribución no normal. Por otro lado, la significancia para rendimiento laboral es de 0,100 (mayor a 0.05), lo cual indica que se trata de una

distribución normal. Sin embargo, ya que existe una variable con una distribución no normal se procede a trabajar con una distribución no paramétrica, por lo cual se trabaja con Rho de Spearman.

### ***Hipotesis General***

Establecer la relación entre la comunicación organizacional y el rendimiento laboral en los trabajadores de la institución educativa Wise House School 2022.

**Ha:** Existe una relación significativa entre la comunicación organizacional y el rendimiento laboral en los trabajadores de la institución educativa Wise House School 2022.

**Ho:** No existe una relación significativa entre la comunicación organizacional y el rendimiento laboral en los trabajadores de la institución educativa Wise House School 2022.

**Tabla 9**

*Correlación de Spermán entre la comunicación organizacional y el rendimiento laboral de los trabajadores de la institución educativa Wise House School 2022.*

		<b>Correlaciones</b>	
		COMUNICACION ORGANIZACIONAL	RENDIMIENTO LABORAL
Rho de Spearman	COMUNICACION ORGANIZACIONAL	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,669**
		N	,000
	RENDIMIENTO LABORAL	Coeficiente de correlación	24
		Sig. (bilateral)	,669**
		N	,000
		24	24

*Nota:* tabla de correlación obtenido del SPS

**Interpretación:** en la tabla 9, se muestra los resultados, sobre la relación que existe entre la comunicación organizacional y el rendimiento laboral en donde se puede observar una correlación moderada positiva ( $\rho = ,669$ ) valor de significancia que es ( $p = ,000$ ). Esto indica que en la medida que exista una buena comunicación entre jefes y trabajadores del mismo nivel, este repercutirá en el buen rendimiento laboral de los trabajadores dentro de la institución, esto quiere indicar que se acepta la hipótesis alternativa y por ende se rechaza la hipótesis nula.

### Hipotesis Específicos 1

Determinar la relación entre la comunicación organizacional y el rendimiento del contexto en los trabajadores de la institución educativa Wise House School 2022.

**Ha:** Existe una relación significativa entre la comunicación organizacional y el rendimiento del contexto en los trabajadores de la institución educativa Wise House School 2022.

**Ho:** No existe una relación significativa entre la comunicación organizacional y el rendimiento del contexto en los trabajadores de la institución educativa Wise House School 2022.

### Tabla 10

*Correlación de Spearman entre la comunicación organizacional y el rendimiento laboral de los trabajadores de la institución educativa Wise House School 2022.*

		Correlaciones		
		COMUNICACION ORGANIZACIONAL	RENDIMIENTO DEL CONTEXTO	
Rho de Spearman	COMUNICACION ORGANIZACIONAL	Coeficiente de correlación	1,000	,482*
		Sig. (bilateral)	.	,017
		N	24	24
	RENDIMIENTO DEL CONTEXTO	Coeficiente de correlación	,482*	1,000
	Sig. (bilateral)	,017	.	
	N	24	24	

Nota: correlaciones obtenidas del SPS.

**Interpretación:** En la tabla 10, se muestra los resultados sobre los análisis entre la comunicación organizacional y el rendimiento del contexto en donde se aprecia que existe una relación positiva moderada ( $\rho = .482$ ) significativa ( $p = .017$ ). de acuerdo a este resultado si la institución mantiene una comunicación más fluida con sus trabajadores y les brinda la confianza y libertad de expresar sus ideas, el comportamiento de sus trabajadores empezara a mejorar, tendrán mayor participación en las reuniones, esto quiere indicar que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

## Hipotesis Especifico 2

Determinar la relación entre comunicación organizacional y rendimiento en la tarea en los trabajadores de la institución educativa Wise House School 2022.

**Ha:** Existe una relación significativa entre la comunicación organizacional y el rendimiento en la tarea en los trabajadores de la institución educativa Wise House School 2022.

**Ho:** No existe una relación significativa entre la comunicación organizacional y el rendimiento en la tarea en los trabajadores de la institución educativa Wise House School 2022.

### Tabla 11

*Correlación de Spearman entre comunicación organizacional y rendimiento en la tarea de los trabajadores de la institución Wise House School 2022*

		Correlaciones		
		COMUNICACION ORGANIZACIONAL	RENDIMIENTO EN LA TAREA	
Rho de Spearman	COMUNICACION ORGANIZACIONAL	Coefficiente de correlación	1,000	,764**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	24	24
	RENDIMIENTO EN LA TAREA	Coefficiente de correlación	,764**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	24	24

*Nota:* tabla de correlación obtenida del SPS.



**Interpretación:** Como se observa en la tabla 11, se muestra los resultados sobre los análisis entre la comunicación organizacional y rendimiento en la tarea en donde se observa que existe una relación positiva alta ( $\rho = ,764$ ) significancia (0,000). De acuerdo a este resultado se puede entender cuando la institución da mayor énfasis a la comunicación entre sus trabajadores el nivel de su rendimiento aumentará, los colaboradores serán creativos, los trabajadores estarán más comprometidos con la organización, esto quiere indicar que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

### Hipótesis específico 3:

Determinar la relación entre comunicación organizacional y rendimiento organizacional en los trabajadores de la institución educativa Wise House School 2022.

**Ha:** Existe una relación significativa entre la comunicación organizacional y el rendimiento organizacional en los trabajadores de la institución educativa Wise House School 2022.

**Ho:** No existe una relación significativa entre la comunicación organizacional y el rendimiento organizacional en los trabajadores de la institución educativa Wise House School 2022.

### Tabla 12

*Correlación de Spearman entre la comunicación organizacional y el rendimiento organizacional de los trabajadores de la institución educativa Wise House School 2022*

		Correlaciones	
		COMUNICACION ORGANIZACIONAL	RENDIMIENTO ORGANIZACIONAL
Rho de Spearman	COMUNICACION ORGANIZACIONAL	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,537**
		N	24
	RENDIMIENTO ORGANIZACIONAL	Coeficiente de correlación	,537**
	Sig. (bilateral)	,007	
	N	24	

Nota: tabla de correlación obtenido del SPS.

**Interpretación:** Como se observa en la tabla 12, se muestra los resultados de comunicación organizacional y rendimiento organizacional donde se aprecia que existe una correlación positiva moderada ( $\rho = ,537$ ) significativa ( $p = ,007$ ). Por esta razón se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, si existe un buen clima laboral dentro de la institución cumpliendo los objetivos el rendimiento organizacional es óptimo en los trabajadores de esta manera se puede deducir que existe relación entre ambas variables que son comunicación organizacional y rendimiento organizacional en los trabajadores de la institución educativa Wise House School Lurigancho – Chosica 2022.

## V. DISCUSIÓN

En cuanto al objetivo general: Establecer la relación entre la comunicación organizacional y el rendimiento laboral en los trabajadores de la institución educativa Wise House School Lurigancho – Chosica 2022, se puede observar en el resultado que se obtuvo que efectivamente existe una relación entre ambas variables y que poseen un grado de correlación positiva moderada, con un valor de 0,669 dicho resultado se pudo obtener mediante la correlación del Rho de Spearman. Este resultado se puede corroborar con la investigación que realizó Burgos (2018) en donde adquirió una correlación de 0,744 donde nos indica que la correlación es alta, con el que pudo responder a su objetivo general que, si existe una relación significativa entre ambas variables, esto va de acuerdo a lo que nos da a conocer Otero (2020) donde nos indica que el rendimiento laboral va depender de la comunicación organizacional. Si no existe una buena comunicación entre compañeros, jefes, supervisores eso se verá reflejado en su rendimiento laboral de día a día, caso contrario si existe una comunicación fluida entre los trabajadores su rendimiento será óptimo y cumplirá con los objetivos de la organización. Y así mismo indica Chiavenato (2011) que las personas sienten la necesidad de relacionarse continuamente, estar en constante comunicación con otras personas por ello para que la organización se integre se necesita que los trabajadores sientan la libertad de expresar sus ideas y así fomentar la integración entre trabajadores para que haya un buen rendimiento laboral dentro de las empresas. Con esto se puede comprender que el rendimiento laboral va depender de la comunicación organizacional, si la comunicación entre trabajadores es baja entonces se obtendrá un rendimiento laboral bajo por parte de los trabajadores, para esto es importante que la

organización reconozca los niveles de comunicación que existe entre los trabajadores, para que haya un mayor rendimiento laboral entre ellos.

Con respecto al objetivo específico 1 que es: Determinar la relación entre comunicación organizacional y rendimiento del contexto en los trabajadores de la institución educativa Wise House School Lurigancho – Chosica 2022, se puede contrastar esta pregunta que efectivamente si existe una correlación positiva moderada entre la comunicación organizacional y el rendimiento del contexto con un valor del coeficiente de correlación de 0,482 que se obtuvo mediante el Rho de Spearman, también se puede observar que el 45,8% de los encuestados afirmaron tener un rendimiento del contexto regular, como indica Santillan (2018) donde dan a conocer que el 91.8% es el nivel de influencia entre las variables, donde indica que si existe una influencia una a la otra variable. Para esto tenemos en cuenta la definición de comunicación organizacional que para De Castro (2017) menciona que tan importante es no guardar información valiosa que es útil para las organizaciones, esto se ve reflejado en el rendimiento que tienen los trabajadores, para ello deben mantener una comunicación activa, enviar folletos, realizar reuniones de esa manera el trabajador tendrá una mejor conducta dentro de la organización.

En el objetivo específico 2: Determinar la relación entre comunicación organizacional y rendimiento en la tarea en los trabajadores de la institución educativa Wise House School Lurigancho – Chosica 2022, se puede demostrar con los resultados que si existe una correlación positiva alta entre la comunicación organizacional y rendimiento en la tarea con un valor de correlación de 0,764 lo cual demostró que la comunicación organizacional contribuye al cumplimiento de objetivos para corroborar con Tenazoa (2021) en

su investigación obtuvo un nivel de correlación 0,748 donde indica que es positiva alta dando a entender que la gestión ayuda a tener un mejor rendimiento laboral, con dichos resultados obtenidos se demuestra que efectivamente hay una relación entre la comunicación organizacional y rendimiento de la tarea. Además, Kaplan et al (2020) menciona que el rendimiento de tarea son aptitudes que los trabajadores demuestran dentro de su área de trabajo, es un conjunto de habilidades que ayudan al crecimiento de las organizaciones.

Finalmente, en el objetivo 3 nos indica: Determinar la relación entre comunicación organizacional y rendimiento organizacional en los trabajadores de la institución educativa Wise House School, de acuerdo a la tabla 12 indica que existe una correlación positiva moderada 0,537, con un nivel de significancia de 0,007, donde nos señala que la comunicación organizacional predomina en el rendimiento organizacional de los trabajadores de la organización. Los resultados fueron analizados con la investigación académica de Mamanchura (2019), lo cual se obtuvo mediante el Rho de Spearman una correlación de 0,396 en el cual existe una correlación positiva baja, afirmando que existe una relación entre la comunicación y el desempeño laboral. Con los resultados obtenidos se discrepa un poco ya que en el resultado que se obtuvo nos indica que tiene una correlación positiva moderada, sin embargo, la investigación antes nombrada nos indica que la correlación es positiva baja en la relación que existe entre la comunicación organizacional y el rendimiento organizacional. Además, Gil (2018) nos señala que el rendimiento organizacional se encuentra relacionada con el clima de la organización, para ellos los gerentes, jefes deben mantener un buen clima laboral dentro de la organización, brindarle a su personal las herramientas adecuadas para que pueda cumplir con los objetivos establecidos,

siempre evaluando la forma de trabajo de cada colaborador cualquier cambio dentro de la organización se deberá informar a su grupo de trabajo. Podemos concluir que la comunicación influye en el rendimiento organizacional.

## **VI. CONCLUSIONES**

1. Se pudo determinar que, si existe una relación entre ambas variables antes mencionadas ya que se dio a conocer una correlación significativa de 0,669, donde el 100% de los encuestados el 54.2% afirmo que el rendimiento laboral es regular dentro de la organización, el 41.7% afirmo un rendimiento laboral deficiente y el 4.2% afirmo un rendimiento laboral eficiente. Por lo tanto, como conclusión se tiene en cuenta que de acuerdo a la comunicación organizacional que brinda la organización solo el 54.2% afirmo un rendimiento laboral regular.

2. Se concluyó que, si existe una relación significativa moderada de 0,482 entre la variable comunicación organizacional con el rendimiento del contexto, donde del 100% de los encuestados, sin tomar en cuenta la comunicación organizacional, el 45,8% afirmo un rendimiento del contexto regular, el 8,3% afirmo un rendimiento del contexto eficiente y el 45.8% afirmo un rendimiento del contexto deficiente.

3. Se pudo determinar que, si existe una correlación significativa alta entre la comunicación organizacional y el rendimiento en la tarea, ya que se obtuvo una correlación significativa de 0,764, por lo que del 100% de los encuestados, el 70.8% afirmo un rendimiento de la tarea regular, el 12,5% afirmo un rendimiento de la tarea eficiente y el 16.7% afirmo un rendimiento de la tarea deficiente.

4. Se pudo determinar que, si existe una correlación significativa moderada de 0.537 entre la comunicación organizacional con el rendimiento



organizacional, donde 100% de los encuestados, solo el 4.2% afirmo un rendimiento eficiente, el 29.2% afirmo un rendimiento regular y el 66.7% afirmo un rendimiento deficiente.

## **VII. RECOMENDACIONES**

1. Se recomienda emplear estrategias de comunicación interna dentro de la organización, brindarles mayor confianza a los trabajadores darle mayor importancia a las opiniones o sugerencias que brindan para la mejor de la organización, y así poder obtener un mejor rendimiento laboral por parte de los trabajadores.

2. Se recomienda adecuar un área exclusiva para llevar a cabo las reuniones, siempre manteniendo cuales son los objetivos de la empresa, dar responsabilidades a los trabajadores, que tengan una participación más activa en las reuniones que se realiza con el jefe directo, que mantengan una comunicación fluida, con el fin de mejorar el rendimiento laboral.

3. Se sugiere llevar a cabo capacitaciones constantes para que así estén actualizados con las nuevas normativas que sale, bríndales retroalimentación para que detecten sus debilidades, que el jefe directo mantenga una comunicación diaria con sus empleados.

4. Se recomienda implementar áreas de esparcimiento, formar, crear comisiones de salud, comisión de diversión, implementar áreas de juegos, para que así los trabajadores se sientan satisfechos ayudando a incentivar un buen clima organizacional, y puedan cumplir con los objetivos de la organización.

## REFERENCIAS

- Alles, M. (2006). *Desempeño por competencia evaluación de 360. 1a ed*, Buenos Aires: Granica. Recuperado el 20 de Enero de 2022, de [https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=HYGSeoWISbYC&oi=fnd&pg=PA15&dq=desempe%C3%B1o+por+competencia+evaluacion+de+360+&ots=GetWaxHw\\_-&sig=lfogyYtPWBKQOfE-ZU7L9YAD\\_ks#v=onepage&q=desempe%C3%B1o%20por%20competencia%20evaluacion%20de%20360&f=false](https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=HYGSeoWISbYC&oi=fnd&pg=PA15&dq=desempe%C3%B1o+por+competencia+evaluacion+de+360+&ots=GetWaxHw_-&sig=lfogyYtPWBKQOfE-ZU7L9YAD_ks#v=onepage&q=desempe%C3%B1o%20por%20competencia%20evaluacion%20de%20360&f=false)
- Bernal, C. (2012). *Metodología de la investigación administración, economía, humanidades y ciencias sociales. 3era ed.* Pearson. Recuperado de <https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf.pdf>
- Bozas, V., Sánchez, J., Domínguez, J., Quezada, Z. y Valencia, J. (2021). Comunicación organizacional en las empresas del sur de Veracruz en tiempos de COVID-19. *UVserva*, 121, 186-205. <https://doi.org/10.25009/uvs.vi12.2801>
- Castillo, K. (2018). *Comunicación organizacional y satisfacción laboral en la empresa Sour comunicaciones S.A.C. Lima – 2016 (Tesis para optar el grado de Licenciada en Administración, Universidad Autónoma del Perú Facultad de Ciencias de la Gestión)*. Recuperado el 28 de mayo del 2022, de <https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/438/TESES%20KETY%20CASTILLO%20LOPEZ%202018.docx%20%281%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones. 8va ed*, México: Mc Graw Hill - Education. Recuperado

el 8 de Enero de 2022, de <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1145/1/Chiavenato-Recursos%20humanos%209na%20ed.pdf>

Charry, H. (2018). La gestión de la comunicación interna y el clima organizacional en el sector público. *Comuni@cción*, 9. ISSN 2219-7168. Recuperado el 8 de Enero de 2022, de <http://www.scielo.org.pe/pdf/comunica/v9n1/a03v9n1.pdf>

De Castro, A (2017). Manual práctico de comunicación organizacional. 1a ed, Colombia: Universidad del norte. Recuperado el 8 de Enero de 2022, de <https://books.google.com.ec/books?id=1PRDDgAAQBAJ&printsec=copyright#v=onepage&q&f=false>

Delfin, O. (2019). La comunicación en la organización. Venezuela: COASFI. Recuperado el 10 de Enero de 2022, de [https://www.academia.edu/38492030/LA\\_COMUNICACION\\_EN\\_LA\\_ORGANIZACION.pdf](https://www.academia.edu/38492030/LA_COMUNICACION_EN_LA_ORGANIZACION.pdf)

De la fuente, C. (2019). Marketing interno y comunicación en la empresa. 1a ed, España: Elearnign S.L. Recuperado el 2 de febrero del 2022, de [https://books.google.com.pe/books?id=eXfIDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=la+comunicacion+en+las+empresas+y+organizaciones&hl=es&sa=X&redir\\_esc=y#v=onepage&q=la%20comunicacion%20en%20las%20empresas%20y%20organizaciones&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=eXfIDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=la+comunicacion+en+las+empresas+y+organizaciones&hl=es&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=la%20comunicacion%20en%20las%20empresas%20y%20organizaciones&f=false)

Egúsquiza Pereda, O. (2000). LA ASERTIVIDA: Modelos de comunicación en las organizaciones. *Quipukamayoc*, 7(14), 119-129. doi: 10.15381/quipu.v7i14.5704 <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/quipu/article/view/5704>

Fajardo, G., Nivia, A. (2016). Relaciones Publicas y Comunicación Organizacional: Ejes de la comunicación "Guía de conceptos y saberes". *Editorial Tadeo Lozano*. Recuperado el 15 de mayo de 2022, de [https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=qgZHEAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA44&dq=justificacion+practica+de+comunicacion+organizacional+&ots=1\\_A20aL32O&sig=SCpnHNM5XJrAAqBY2pcMlvVT5Y8#v=onepage&q=justificacion%20practica%20de%20comunicacion%20organizacional&f=false](https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=qgZHEAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA44&dq=justificacion+practica+de+comunicacion+organizacional+&ots=1_A20aL32O&sig=SCpnHNM5XJrAAqBY2pcMlvVT5Y8#v=onepage&q=justificacion%20practica%20de%20comunicacion%20organizacional&f=false)

*Forbes: Las 5 máximas de la comunicación organizacional en tiempos de pandemia.* (3 de Agosto de 2020). Recuperado del 5 de Enero del 2022, de Colombia Forbes: <https://forbes.co/2020/08/03/red-forbes/las-5-maximas-de-la-comunicacion-organizacional-en-tiempos-de-pandemia/>

García, J. (1998). La comunicación interna. *1a ed*, España: Ediciones Díaz de Santos S.A. Recuperado el 20 de Enero de 2022, de [https://books.google.com.pe/books?id=KilceG\\_59dMC&printsec=frontcover#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=KilceG_59dMC&printsec=frontcover#v=onepage&q&f=false)

Graverán, D., Sánchez, M. & Portuondo, J. (2019). El proceso de comunicación externa del centro nacional de Biopreparados en las redes de Facebook y Twitter. *Revista cubana de información en ciencias de la salud*, 30(2). Recuperado el 10 de Febrero de 2020, de <http://rcics.sld.cu/index.php/acimed/article/view/1311/815>

Guzmán, V. (2012). Comunicación organizacional. *1a ed*, México: Red Tercer Milenio S.C. Recuperado el 20 de Enero de 2022, de <https://studylib.es/doc/4808781/comunicaci%C3%B3n-organizacional>

Gabini, S. & Salessi, S. (2016). Validación de la Escala de Rendimiento Laboral Individual en Trabajadores Argentinos. *Revista Evaluar*, 16(1), 10-26. ISSN:

1667-4545. Recuperado el 10 de Febrero de 2022, de <https://revistas.unc.edu.ar/index.php/revaluar/article/view/15714/15505>

Gabini, S. (2017). Potenciales predictores del rendimiento laboral: Una exploración empírica. (*Tesis para optar el grado de Doctor en Psicología, Universidad Nacional De La Plata, Facultad de Psicología. La Plata, Argentina*). Recuperado el 20 de enero de 2022, de [http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/65394/Documento\\_completo.pdf-PDFA.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/65394/Documento_completo.pdf-PDFA.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Gil, J. (2018). El estudio de la cultura y su relación con el rendimiento organizacional. *Review of Global Management*, 2(1), 32-34. doi: 10.19083/rgm.v2i1.676  
<https://revistas.upc.edu.pe/index.php/rgm/article/view/676>

Gallardo, E. (2017). Metodología de la Investigación. Recuperado de [https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/4278/1/DO\\_UC\\_EG\\_MAI\\_UC0584\\_2018.pdf](https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/4278/1/DO_UC_EG_MAI_UC0584_2018.pdf)

Gumucio, A. (2004). El cuarto mosquetero: La comunicación para el cambio social. *Investigación & Desarrollo*, 12(1), 2-23. ISSN:0121-3261. Recuperado el 8 de Febrero de 2022 de <https://www.redalyc.org/pdf/268/26800101.pdf>

García, R. (2020). La inteligencia emocional fuente del fortalecimiento de la comunicación organizacional y el liderazgo eficaz y el liderazgo eficaz en las organizaciones multinacionales ubicadas en el complejo empresarial de Costa del Este en Ciudad de Panamá, Panamá. (*Trabajo de grado presentado como requisito para optar al título de Magister en Administración de Empresas, Universidad EAN, Facultad de Administración, Economía y Finanzas. Bogotá, Colombia*). Recuperado el 15 de Enero de 2022, de

<https://repository.ean.edu.co/bitstream/handle/10882/10106/GarciaReinaldo2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Garnica, J. (2018). Mobbing y rendimiento laboral en personal obrero. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria de Ciencias de la Salud. Salud y vida*, 2(4), 110-146. ISSN-e:2610-8038. Recuperado el 5 de Febrero de 2022, de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7097564>

Hashimoto, Y. (2017). Labor Share and Firm Performance. *Public Policy Review, Policy Research Institute, Ministry of Finance*, 13(2), 183-206. Recuperado el 15 de Enero de 2022, de [https://www.mof.go.jp/english/pri/publication/pp\\_review/fy2017/ppr13\\_02\\_06.pdf](https://www.mof.go.jp/english/pri/publication/pp_review/fy2017/ppr13_02_06.pdf)

Hernandez, R., Fernandez, C. & Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación. *6ta ed*, México: Mc Graw Hill - Education. Recuperado el 10 de Febrero de 2022, de <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>

Hernandez, R. & Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativas, cualitativas y mixtas. Mexico: Mc Graw Hill – Education. Recuperado el 15 de Enero de 2022, de <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/handle/54000/1292>

Ichuta, A. (2018). Influencia de la salud ocupacional en el rendimiento laboral de los trabajadores de limpieza pública de la municipalidad provincial de Puno – 2017. (*Tesis para optar el grado de Licenciado en Trabajo Social, Universidad Nacional del Altiplano, Facultad de trabajo Social. Puno, Perú*). Recuperado el 8 de Febrero de 2022, de

[http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/8914/lchuta\\_Apaza\\_Annyi\\_Lys.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/8914/lchuta_Apaza_Annyi_Lys.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Jiménez, N. (2017). La comunicación organizacional satisfactoria en el ministerio de tecnologías de la información y las comunicaciones (Min TIC) de Colombia. (*Tesis para optar el grado de Doctor en Dirección de Empresas, Universidad del Rosario, Facultad de Administración. Colombia*). Recuperado el 10 de Febrero de 2022 de <https://repository.urosario.edu.co/handle/10336/13808>

Kaplan, S., Winslow, C., Craig, L., Lei, X., Wong, C., et al. (2020). Worse than I anticipated or This isn't so bad?: The impact of affective forecasting accuracy on self-reported task performance. *PLOSE ONE*, 15(7). doi: 10.1371/journal.pone.0235973.  
<https://journals.plos.org/plosone/article?id=10.1371/journal.pone.0235973>

Leitao, J., Pereira, D. & Goncalvez, A. (2019). Quality of Work Life and Organizational Performance: Workers' Feelings of Contributing, or Not, to the Organization's Productivity. *International journal of environmental research and public health*, 16(20), 3803. doi: 10.3390/ijerph16203803  
<https://www.mdpi.com/1660-4601/16/20/3803>

Morilla, A. (2007). Muestreo en poblaciones finitas. Recuperado el 10 de Enero de 2022, de [https://www.u-cursos.cl/ingenieria/2010/1/IN3401/1/material\\_docente/bajar?id\\_material=280296](https://www.u-cursos.cl/ingenieria/2010/1/IN3401/1/material_docente/bajar?id_material=280296)

Mamanchura, S. (2019). Comunicación organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de la gerencia regional de energía y minas – Moquegua 2018. (*Tesis para optar el grado de Licenciada en Administración y Marketing*)



*Estratégico, Universidad José Carlos Mariátegui, Facultad de Ciencias Jurídicas Empresariales y Pedagógicas. Moquegua, Perú*). Recuperado el 10 de Febrero de 2022, de [http://repositorio.ujcm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12819/686/Sonia\\_tesis\\_titulo\\_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ujcm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12819/686/Sonia_tesis_titulo_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Otero, E. (2020). *Teorías de la comunicación. 3era ed*, Ecuador: Centro de Publicaciones PUCE. Recuperado el 25 de Enero de 2022, de [https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=eg\\_xDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT4&dq=la+comunicacion++&ots=27ueCVrziC&sig=mq3F3kyYURYqS6pqKh846Rur6Dc#v=onepage&q=la%20comunicacion&f=false](https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=eg_xDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT4&dq=la+comunicacion++&ots=27ueCVrziC&sig=mq3F3kyYURYqS6pqKh846Rur6Dc#v=onepage&q=la%20comunicacion&f=false)

Palenzuela, P., Delgado, N., & Rodríguez, J. (2019). Exploring the Relationship between Contextual Performance and Burnout in Healthcare Professionals. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 35(2), 115-121. doi: 10.5093/jwop2019a13 <https://journals.copmadrid.org/jwop/art/jwop2019a13>

Prenen, P., Vergeer, R., Kraan, K., & Dhondt, S. (2017). Labour productivity and innovation performance: The importance of internal labour flexibility practices. *Economic and Industrial Democracy*, 38(2), 271-293. De <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0143831X15572836>

Ruiz, A., Gómez, C., & Londoño, D. (2001). *Investigación clínica: Epidemiológica clínica aplicada*, Centro Editorial Javeriano [https://books.google.es/books?hl=es&lr=lang\\_en&id=3dyykH1k8cgC&oi=fnd&pg=PA45&dq=libros+de+poblacion,+muestra,+muestreo++&ots=WeDdLuXkEP&sig=\\_hHyI85OL2a5W41wX1uVfJ153YI#v=onepage&q&f=false](https://books.google.es/books?hl=es&lr=lang_en&id=3dyykH1k8cgC&oi=fnd&pg=PA45&dq=libros+de+poblacion,+muestra,+muestreo++&ots=WeDdLuXkEP&sig=_hHyI85OL2a5W41wX1uVfJ153YI#v=onepage&q&f=false)

Santillan, A. (2018). *Comunicación interna y su influencia en el clima laboral del Hospital Daniel Alcides Carrión – Callao 2018. (Tesis para optar el grado de*

*Licenciado de Administración, Universidad Cesar Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales. Lima, Perú*). Recuperado el 10 de Enero de 2022, de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/30775/Santillan\\_SAF.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/30775/Santillan_SAF.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Tenazoa, R. (2021). *Gestión Administrativa y Rendimiento Laboral de la Municipalidad Provincial de San Martín, Periodo 2021. (Tesis para optar el grado de Maestro en Gestión Pública, Universidad Cesar Vallejo, Escuela de Postgrado. Lima, Perú)*. Recuperado el 10 de Enero del 2022, de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/72431/Tenazoa\\_HP-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/72431/Tenazoa_HP-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

## ANEXOS

### Anexo 1

<b>Variables</b>	<b>Definición Conceptual</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Definición Operacional</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Escala de Medición</b>
<b>Variable Independiente:</b> comunicación organizacional	La comunicación organizacional es aquella que rigen las instituciones y forma parte de su cultura organizacional. Debido a ello, la comunicación entre los funcionarios de diferentes niveles, deberá ser fluida. (De Castro, 2017)	Comunicación interna	Se realizó la medida en base a dos dimensiones comunicación interna y comunicación externa (De castro 2017) y se está considerando sus indicadores por cada dimensión que se plantea en la investigación, que será medido mediante un cuestionario.	<ul style="list-style-type: none"><li>• Comunicación descendente</li><li>• Comunicación ascendente</li><li>• Comunicación horizontal</li></ul>	Nominal
		Comunicación externa		<ul style="list-style-type: none"><li>• Operativa</li><li>• Estratégica</li><li>• De notoriedad</li></ul>	Nominal

<b>VARIABLES</b>	<b>Definición Conceptual</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Definición Operacional</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Escala de Medición</b>
<b>Variable Dependiente : rendimiento laboral</b>	Forma como los trabajadores de una organización realizan sus actividades laborales para lograr los objetivos (Chiavenato 2006)	Rendimiento del contexto	Se realizó la medida en base a tres dimensiones, se está considerando sus indicadores por cada variable que se plantea en la investigación, que será medido mediante un cuestionario.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Participación activa</li> <li>• Conductas voluntarias</li> <li>• Conductas intencionales</li> <li>• Conductas positivas</li> <li>• Conductas desinteresadas</li> </ul>	Nominal
		Rendimiento en la tarea		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Creatividad</li> <li>• Actualización de conocimientos</li> <li>• Posesión de conocimientos</li> <li>• Auto capacitación</li> </ul>	Nominal
		Rendimiento organizacional		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Clima organizacional</li> <li>• Uso adecuado de herramientas</li> <li>• Cumplimiento de objetivos</li> </ul>	Nominal

## Anexo 2: Instrumento de recolección de datos

### Cuestionario de comunicación organizacional

Estimados, la siguiente encuesta tiene como finalidad determinar la relación entre la comunicación organizacional y rendimiento laboral de la institución Wise House School, por ello le solicitamos responder con sinceridad.

Leer cuidadosamente cada enunciado, marque con una x el número que corresponda a su opinión. Por favor no deje de responder ninguna pregunta.

Responder las siguientes afirmaciones mediante la siguiente tabla.

Tener en cuenta:

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

	Ítems	1	2	3	4	5
1	¿Considera que su jefe lo mantiene informado acerca de cambios importantes dentro de la organización?					
2	¿Considera que su jefe es accesible al momento de hablar con él?					
3	¿Considera que su jefe le ha explicado claramente las funciones de su puesto y sus límites de responsabilidades?					
4	¿Considera que recibe de forma oportuna la información que requiere para su trabajo?					
5	¿Considera que las instrucciones que recibe de su jefe son claras?					
6	Recibe retroalimentación de su jefe por el desempeño de su trabajo.					
7	¿Considera que su jefe utiliza un buen lenguaje cuando se dirige a usted?					

8	¿Considera que sus opiniones son tomadas en cuenta por su jefe?					
9	Al momento de hablar con su jefe siente confianza y libertad para discutir un tema de trabajo.					
10	Tiene una comunicación frecuente con su jefe directo.					
11	Existen oportunidades para dar a conocer sus ideas y compartir las mejores prácticas de conocimiento dentro de mi área de trabajo.					
12	En algún momento se presentaron problemas por malos entendidos.					
13	La comunicación con sus compañeros de trabajo es efectiva y amena que le permite coordinar sus avances.					
14	¿Consideras que se oculte cierta información entre compañeros del mismo nivel?					
15	¿Considera que existe una buena comunicación entre compañeros que permite el desarrollo de buenas relaciones interpersonales?					
16	¿Considera que sus compañeros y usted sabe quién es su jefe directo?					
17	Considera usted que la información que brinda al público objetivo es relevante.					
18	¿Cree usted que los correos electrónicos y los mensajes de texto cumplen su función adecuadamente?					
19	Considera que la competencia entre organizaciones es favorable para mejorar la estrategia de mercado.					
20	Considera que todo el personal está capacitado e informado con las nuevas normas					
21	¿Cree usted que el marketing empleado actualmente logra llegar al público objetivo?					
22	Los anuncios publicitarios en las redes sociales contribuyen para que la organización capte nuevos clientes					

## Cuestionario de rendimiento laboral

Estimados, la siguiente encuesta tiene como finalidad determinar la relación entre la comunicación organizacional y rendimiento laboral de la institución wise house school, por ello le solicitamos responder con sinceridad.

Leer cuidadosamente cada enunciado, marque con una x el número que corresponda a su opinión. Por favor no deje de responder ninguna pregunta. Responder las siguientes afirmaciones mediante la siguiente tabla.

Tener en cuenta:

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

	Ítems	1	2	3	4	5
1	Participa activamente en las reuniones laborales dando sugerencias y opiniones.					
2	Considera que realiza actividades y propuestas en beneficio de la organización.					
3	¿Considera que realiza actividades que no se encuentren dentro de sus funciones?					
4	¿Considera que el personal se muestra dispuesto a ayudar y tomar iniciativa?					
5	Realiza actividades y propuesta en beneficio de la organización.					
6	¿Considera usted que existe compañerismo dentro de la organización?					
7	Realiza actividades adicionales para obtener mejores resultados.					
8	¿Considera a menudo realizar actividades sin esperar alguna remuneración o reconocimiento por parte de la empresa?					
9	¿Considera usted que brinda ideas creativas a la institución para su crecimiento en el mercado?					

10	Con frecuencia se le ocurre soluciones creativas frente a nuevos problemas o acontecimientos dentro de su área laboral.					
11	Aprovecha algún tiempo libre para actualizar sus conocimientos, llevando un curso o diplomado.					
12	Posee conocimientos y habilidades necesarias para desempeñarse en sus labores diarias.					
13	¿Considera usted que aplica todo su conocimiento y técnicas para conseguir sus objetivos organizacionales dentro de su área laboral?					
14	¿Cree usted que el clima laboral dentro de organización es el adecuado?					
15	¿Considera usted que su jefe se preocupa por mantener elevado el nivel de motivación del personal?					
16	¿Considera usted que en la organización se fomenta y desarrolla el trabajo en equipo?					
17	¿En la institución los trabajadores utilizan correctamente sus EPPS?					
18	¿Considera usted que las herramientas brindadas son las necesarias para poder ejecutar su programa?					
19	¿La institución plantea el cumplimiento de objetivos de cada servicio realizado?					



### Anexo 3: Validación de instrumentos



#### CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Sofía Irene Delgado Wong identificado con DNI N° 16680531 Doctor en Administración N° colegiatura 02226 de profesión Licenciado en Administración desempeñándome actualmente como docente en Universidad Cesar Vallejo.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el instrumento:

Cuestionario: **comunicación organizacional**

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

Cuestionario dirigido a los trabajadores de la institución wise house school	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad					X
2. Objetividad					X
3. Actualidad					X
4. Organización					X
5. Suficiencia					X
6. Intencionalidad					X
7. Consistencia					X
8. Coherencia					X
9. Metodología					X

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Lima a los 25 días del mes de enero del Dos mil veintidós.



Dra. : Sofía Delgado Wong  
DNI : 16680531  
Especialidad : Administración  
E-mail : dwongsi@ucvvirtual.edu.pe



### CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Sofía Irene Delgado Wong identificado con DNI N° 16680531 Doctor en Administración N° colegiatura 02226 de profesión Licenciado en Administración desempeñándome actualmente como docente en UCV.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el instrumento:

Cuestionario: **rendimiento laboral**

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

Cuestionario dirigido a los trabajadores de la institución wise house school	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad					X
2. Objetividad					X
3. Actualidad					X
4. Organización					X
5. Suficiencia					X
6. Intencionalidad					X
7. Consistencia					X
8. Coherencia					X
9. Metodología					X

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Lima a los 25 días del mes de enero del Dos mil veintidós.



Dra. : Sofia Delgado Wong  
DNI : 16680531  
Especialidad : Administración  
E-mail : [dwongsi@ucvvirtual.edu.pe](mailto:dwongsi@ucvvirtual.edu.pe)

**“Comunicación organizacional y el rendimiento laboral en los trabajadores de la institución educativa  
 Wise House School Lurigancho – Chosica 2022”**

**FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO A COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL**

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
<b>ASPECTOS DE VALIDACION</b>		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																	85				
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																	85				
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																	85				
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																	85				
5. Suficiencia	Aspectos necesarios en																	85				



**“Comunicación organizacional y el rendimiento laboral en los trabajadores de la institución educativa  
 Wise House School Lurigancho – Chosica 2022”**

**FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO A RENDIMIENTO LABORAL.**

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACION		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																	85				
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																	85				
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																	85				
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																	85				
5. Suficiencia	Aspectos necesarios en																	85				

	cantidad y calidad.																			
6.Intencionaldiad	Adecuado para valorar las dimensiones del tema de la investigación																			85
7.Consistencia	Basado en aspectos teóricos-científicos de la investigación																			85
8.Coherencia	Tiene relación entre las variables e indicadores																			85
9.Metodología	La estrategia responde a la elaboración de la investigación																			85

INSTRUCCIONES: Este instrumento, sirve para que el EXPERTO EVALUADOR evalúe la pertinencia, eficacia del Instrumento que se está validando. Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados.

Lima, 19 de febrero de 2022.

  
 Dra.: Sofia Irene Delgado Wong  
 DNI: 16680531  
 Teléfono: 982 516 367  
 E-mail: dwongsi@ucvvirtual.edu.pe

## CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, MARCOS ROBERTO CALDERON PALOMINO identificado con DNI N° 07536374 Magister en Administración de Negocios de profesión Ingeniero de Sistemas desempeñándome actualmente como Gerente Comercial.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el instrumento:

Cuestionario: **comunicación organizacional**

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

Cuestionario dirigido a los trabajadores de la institución wise house school	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad					X
2. Objetividad					X
3. Actualidad					X
4. Organización					X
5. Suficiencia					X
6. Intencionalidad					X
7. Consistencia					X
8. Coherencia					X
9. Metodología					X



En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Lima a los 23 días del mes de marzo del Dos mil veintidós.



Mg. : Marcos Roberto Calderón Palomino  
DNI : 07536374  
Especialidad : Administración de negocios  
E-mail : robertocp@hotmail.com



### CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, MARCOS ROBERTO CALDERON PALOMINO identificado con DNI N° 07536374 Magister en Administración de Negocios de profesión Ingeniero de Sistemas desempeñándome actualmente como Gerente Comercial.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el instrumento:

Cuestionario: **rendimiento laboral**

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

Cuestionario dirigido a los trabajadores de la institución wise house school	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad					X
2. Objetividad					X
3. Actualidad					X
4. Organización					X
5. Suficiencia					X
6. Intencionalidad					X
7. Consistencia					X
8. Coherencia					X
9. Metodología					X

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Lima a los 23 días del mes de marzo del Dos mil veintidós.



Mg. : Marcos Roberto Calderón Palomino  
DNI : 07536374  
Especialidad : Administración de negocios  
E-mail : robertocp@hotmail.com

**“Comunicación organizacional y el rendimiento laboral en los trabajadores de la institución educativa  
Wise House School Lurigancho – Chosica 2022”**

**FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO A COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL.**

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACION		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																	85				
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																	85				
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																	85				
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																	85				
5. Suficiencia	Aspectos necesarios en																	85				



**“Comunicación organizacional y el rendimiento laboral en los trabajadores de la institución educativa  
Wise House School Lurigancho – Chosica 2022”**

**FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO A RENDIMIENTO LABORAL.**

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACION		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																	85				
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																	85				
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																	85				
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																	85				
5. Suficiencia	Aspectos necesarios en																	85				

	cantidad y calidad.																		
6.Intencionaldad	Adecuado para valorar las dimensiones del tema de la investigación																	85	
7.Consistencia	Basado en aspectos teóricos-científicos de la investigación																	85	
8.Coherencia	Tiene relación entre las variables e indicadores																	85	
9.Metodología	La estrategia responde a la elaboración de la investigación																	85	

INSTRUCCIONES: Este instrumento, sirve para que el EXPERTO EVALUADOR evalúe la pertinencia, eficacia del Instrumento que se está validando. Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados.

Lima, 19 de febrero de 2022



Magister.: Marcos Roberto Calderón Palomino

DNI: 07536374

Teléfono: 997914569

E-mail: robertocp@hotmail.com

## CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Marisol Cahuatico Ccasa identificado con DNI N° 43446445 Magister en Ejecutiva en Administración de Negocios de profesión Licenciado en Administración desempeñándome actualmente como Ejecutiva de negocios.

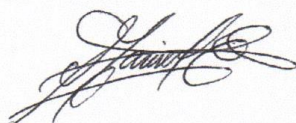
Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el instrumento:

**Cuestionario: rendimiento laboral**

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

Cuestionario dirigido a los trabajadores de la institución wise house school	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad					X
2. Objetividad					X
3. Actualidad					X
4. Organización					X
5. Suficiencia					X
6. Intencionalidad					X
7. Consistencia					X
8. Coherencia					X
9. Metodología					X

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Lima a los 23 días del mes de marzo del Dos mil veintidós.



Mg. : Marisol Paulina Cahuatico Ccasa  
 DNI : 43446445  
 Especialidad : Ejecutiva en Administración de Negocios  
 E-mail : marisolcahuatico@gmail.com

## CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Marisol Cahuantico Ccasa identificado con DNI N° 43446445 Magister en Ejecutiva en Administración de Negocios de profesión Licenciado en Administración desempeñándome actualmente como Ejecutiva de negocios.

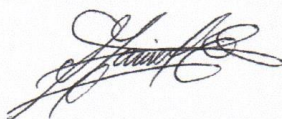
Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el instrumento:

Cuestionario: **comunicación organizacional**

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

Cuestionario dirigido a los trabajadores de la institución wise house school	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad					X
2. Objetividad					X
3. Actualidad					X
4. Organización					X
5. Suficiencia					X
6. Intencionalidad					X
7. Consistencia					X
8. Coherencia					X
9. Metodología					X

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Lima a los 23 días del mes de marzo del Dos mil veintidós.



Mg. : Marisol Paulina Cahuantico Ccasa  
 DNI : 43446445  
 Especialidad : Ejecutiva en Administración de Negocios  
 E-mail : marisolcahuantico@gmail.com



**“Comunicación organizacional y el rendimiento laboral en los trabajadores de la institución educativa Wise House School Lurigancho – Chosica 2022”**

**FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO A COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL**

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACION		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																	85				
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																	85				
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																	85				
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																	85				
5. Suficiencia	Aspectos necesarios en																	85				



**“Comunicación organizacional y el rendimiento laboral en los trabajadores de la institución educativa  
Wise House School Lurigancho – Chosica 2022”**

**FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO A RENDIMIENTO LABORAL.**

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACION		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																	85				
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																	85				
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																	85				
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																	85				
5. Suficiencia	Aspectos necesarios en																	85				



## Anexo 4: Autorizaciones



"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

LOS OLIVOS, 17 de febrero de 2022

Señor(a)  
PROMOTORIA  
PROMOTORA  
WISE HOUSE SCHOOL  
MZ H. TERRAZAS DE CARAPONGO

Asunto: **Autorizar** para la ejecución del Proyecto de Investigación de ADMINISTRACIÓN

De mi mayor consideración:

Es muy grato dirigirme a usted, para saludarlo muy cordialmente en nombre de la Universidad Cesar Vallejo Filial LOS OLIVOS y en el mío propio, deseándole la continuidad y éxitos en la gestión que viene desempeñando.

A su vez, la presente tiene como objetivo solicitar su autorización, a fin de que la Bach. BRIGITHE MORALES MALPARTIDA del Programa de Titulación para universidades no licenciadas, Taller de Elaboración de Tesis de la Escuela Académica Profesional de ADMINISTRACIÓN, pueda ejecutar su investigación titulada: "**COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL Y RENDIMIENTO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA WISE HOUSE SCHOOL**", en la institución que pertenece a su digna Dirección; agradeceré se le brinden las facilidades correspondientes.

Sin otro particular, me despido de Usted, no sin antes expresar los sentimientos de mi especial consideración personal.

Atentamente,



*Dra. Yvette Cecilia Plasencia Mariños*  
Coordinadora Nacional Titulación  
PE Administración



Jhuvaly Haydee  
Gutiérrez Torpoco  
PROMOTORA

cc: Archivo PTUN.

Anexo 5: Gráficos de barras

Gráfico de barras de la variable comunicación organizacional

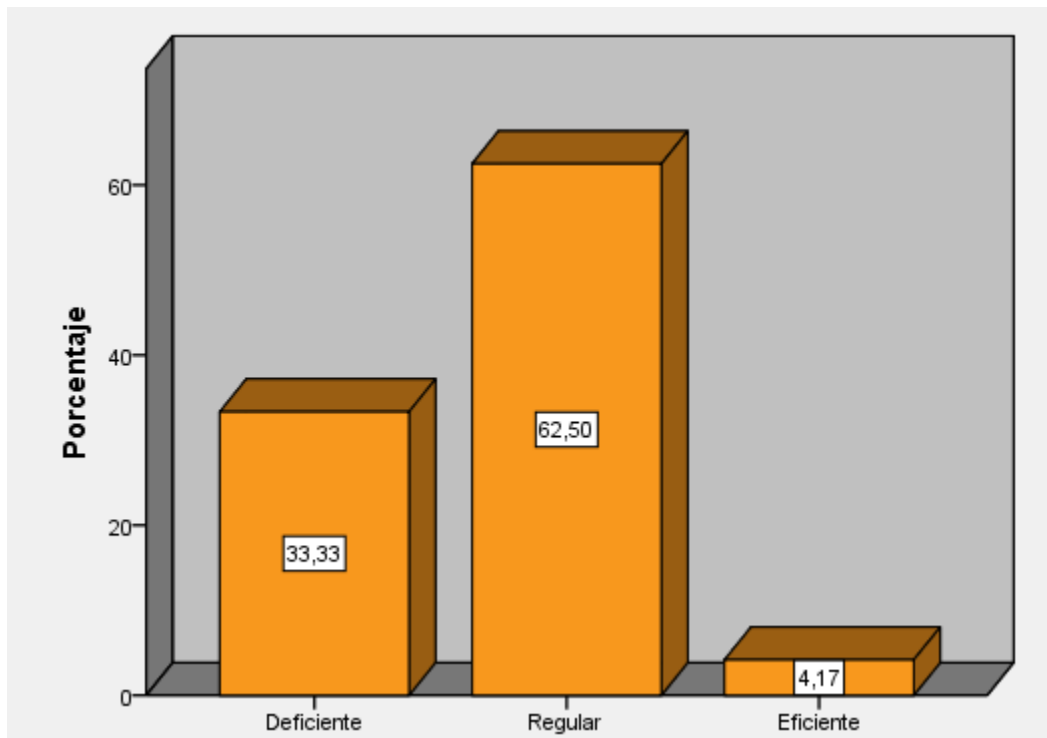


Gráfico de barras de la variable rendimiento laboral

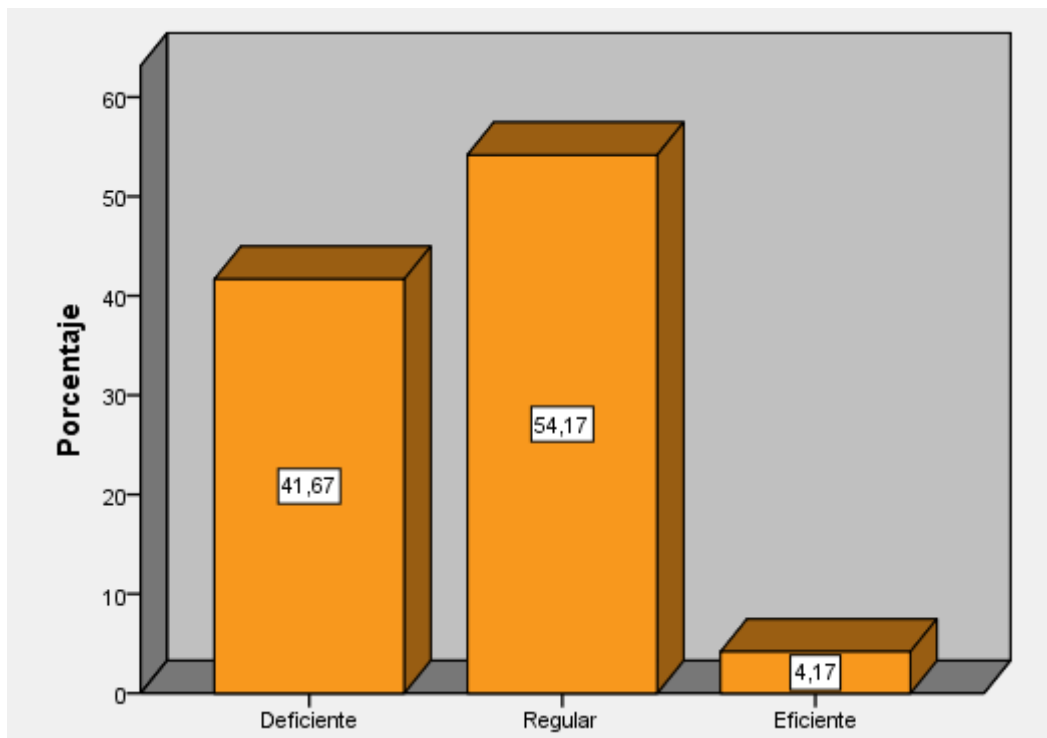


Gráfico de barras de la primera dimensión rendimiento del contexto

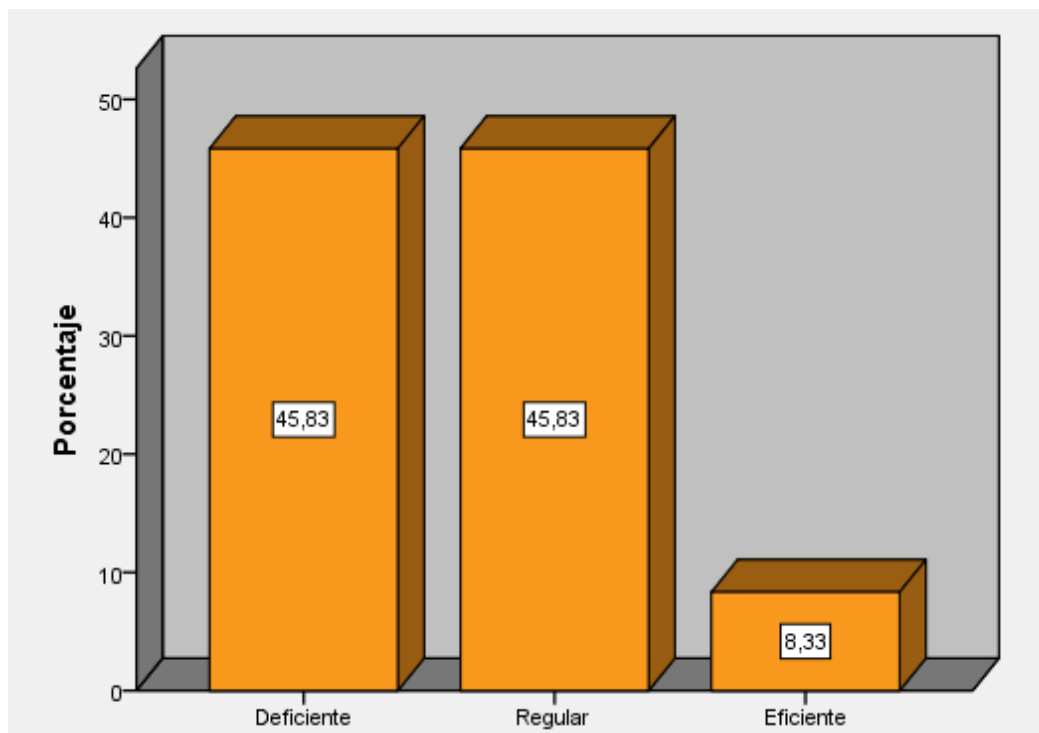


Gráfico de barras de la segunda dimensión rendimiento de la tarea

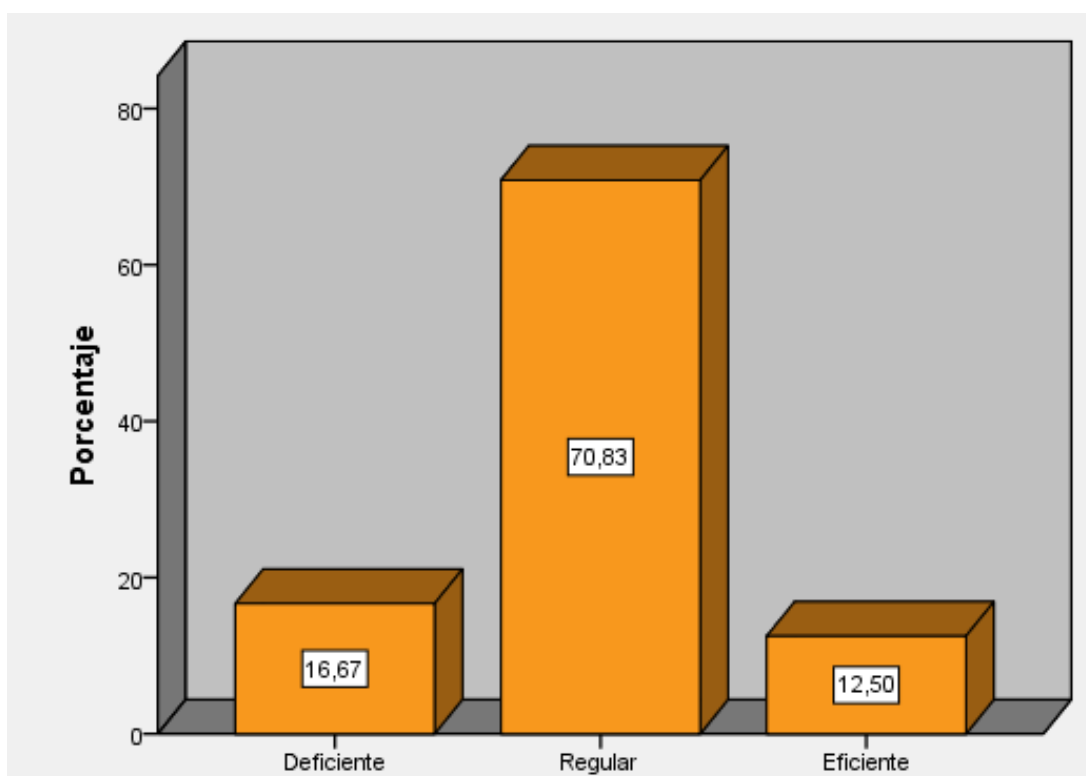


Gráfico de barras de la tercera dimensión rendimiento organizacional

