

FACULTAD DE NEGOCIOS

Carrera de **ADMINISTRACIÓN**

LA COMUNICACIÓN INTERNA Y SU RELACIÓN
EN LA PRODUCTIVIDAD LABORAL DEL ÁREA
ADMINISTRATIVA EN LA EMPRESA AGRO
INDUSTRIAL PARAMONGA, AÑO 2020

Tesis para optar al título profesional de:

Licenciada en Administración

Autoras:

Margarita Steffany Diaz Paucar
Maritza Geraldine Gonzales Fernandez

Asesor:

Lic. Elizabeth Emperatriz Garcia Salirrosas
<https://orcid.org/0000-0003-4197-8438>

Lima - Perú

2023

JURADO EVALUADOR

Jurado 1 Presidente(a)	LUIS EDGAR TARMEÑO BERNUY	09958001
	Nombre y Apellidos	Nº DNI

Jurado 2	OLGA PAOLA AGUIRRE PÉREZ	06807392
	Nombre y Apellidos	Nº DNI

Jurado 3	MILTON CALDERON PIZANGO	10684852
	Nombre y Apellidos	Nº DNI

INFORME DE SIMILITUD

COMUNICACIÓN INTERNA RELACIÓN CON LA PRODUCTIVIDAD LABORAL

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	9%
2	hdl.handle.net Fuente de Internet	6%

DEDICATORIA

Dedico este trabajo a mi familia por su apoyo incondicional en cada proyecto
emprendido siendo inspiración para finalizar mi carrera profesional.

Diaz, M

Dedico este trabajo a mi familia, ya que es el motor principal de mi realización
como profesional.

Gonzales, M

AGRADECIMIENTO

Agradezco a mi compañera de trabajo Maritza por apoyarme a realizar el presente
trabajo de tesis y también a mi familia por motivarme siempre.

Díaz, M

Agradezco a mi compañera de trabajo Steffany por apoyarme a realizar el presente
trabajo de tesis y también a mi familia, ya que representan el soporte que necesito para
alcanzar todo lo que me propongo.

Gonzales, M.

Tabla de contenido

JURADO EVALUADOR	2
------------------------	---

INFORME DE SIMILITUD	3
DEDICATORIA.....	4
AGRADECIMIENTO	5
TABLA DE CONTENIDO	5
ÍNDICE DE TABLAS.....	8
ÍNDICE DE FIGURAS	9
RESUMEN.....	10
CAPÍTULO I : INTRODUCCIÓN	11
I.I. Realidad problemática	11
I.II. Marco Teórico	14
I.III. Bases Teóricas	18
I.III. I. Comunicación Interna	18
I.III. I.I. Definición.....	18
I.III. I. II. Importancia.....	19
I.III.I.III. Objetivos.....	20
I.III. I. IV. Herramientas	22
I.III. I.V. Tipos.....	23
I.III.I.VI. Dimensiones	24
I.III. II. Productividad Laboral.....	26
I.III. II. I. Definición	26
I.III. II. II. Importancia.....	26
I.III.II.III. Factores que Afectan la Productividad	27
I.III. II. IV. Dimensiones	28
I.IV. Formulación del problema	29
I.IV.I. Problema General.....	29
I.IV. II. Problemas Específicos	29
I.V. Objetivos.....	29

I.V.I. Objetivo General.....	29
I.V. II. Objetivos Específicos.....	30
I.VI. Hipótesis.....	30
I.VI.I. Hipótesis General.....	30
I.VI. II. Hipótesis Específicas	30
I.VII. Justificación.....	31
CAPÍTULO II: METODOLOGÍA	33
II.I. Tipo de Investigación	33
II.II. Diseño de Investigación.....	33
II.III. Población y Muestra	34
II.IV. Técnicas e Instrumentos.....	35
II.V. Aspectos Éticos	41
II.VI. Operacionalización de Variables	42
CAPÍTULO III: RESULTADOS	44
III.I. Resultados Estadísticos.....	44
III.I.I. Resultados Descriptivos de Comunicación Interna y Productividad Laboral	44
III.II. Contrastación de Hipótesis.....	48
III.II.I. Relación entre la Variable Comunicación Interna y la Variable	
Productividad Laboral	49
III.II. II. Relación entre las dimensiones de la Variable Comunicación Interna y la	
Variable Productividad Laboral.....	50
CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES	54
IV.I. Discusión.....	54
IV.II. Conclusiones	57
REFERENCIAS	60

Índice de tablas

Tabla 1	27
Tabla 2	34
Tabla 3	37
Tabla 4	38
Tabla 5	39
Tabla 6	40
Tabla 7	42
Tabla 8	43
Tabla 9	44
Tabla 10	45
Tabla 11	47
Tabla 12	48
Tabla 13	49
Tabla 14	51
Tabla 15	52
Tabla 16	53

Índice de figuras

Figura 1	20
Figura 2	23
Figura 3	25
Figura 4	26
Figura 5	35

RESUMEN

En La Investigación Titulada: *La Comunicación Interna y Su Relación En La Productividad Laboral Del Área Administrativa En La Empresa Agro Industrial Paramonga, Año 2020*, el objetivo general de la investigación fue determinar la relación entre la comunicación interna y productividad laboral de los trabajadores del área administrativa de la empresa Agro Industrial Paramonga, año 2020. El tipo y diseño de investigación es descriptivo – correlación con enfoque cuantitativo. La muestra estuvo conformada por 90 personas administrativas de la empresa Agro Industrial Paramonga. La técnica que se utilizó es la encuesta y los instrumentos de recolección de datos fueron dos cuestionarios aplicados a los colaboradores. Para la confiabilidad de cada instrumento se utilizó el alfa de Cronbach, la cual salió muy alta en ambas variables: 0,969 para la variable Comunicación interna y 0,954 para la variable productividad laboral. Con referencia al objetivo general: Determinar la relación entre la comunicación interna y productividad laboral del área administrativa en la empresa Agro Industrial Paramonga 2020, se concluye que existe relación directa y significativa entre la comunicación interna y productividad laboral. Lo que se demuestra con el estadístico de Spearman (sig. bilateral = .000 < 0.01; Rho = .839**).

PALABRAS CLAVES: Comunicación interna, productividad laboral, trabajadores

CAPÍTULO I : INTRODUCCIÓN

I.I. Realidad problemática

En las últimas décadas, la comunicación interna a nivel global ha tenido una gran importancia en las organizaciones, especialmente en el alto mando, dado que permite compartir información y experiencias con la corporación, esto lleva a la aceptación de objetivos y valores organizacionales, además orienta a los colaboradores a que tengan una misma finalidad. En tanto, García, Ruíz & Ventura (1999) manifiestan que en los noventa se contempla el valor de gestionar la comunicación interna mediante canales comunicativos adecuados para mantener notificados a los trabajadores, por lo cual se le empieza a considerar como un factor determinante en los resultados de la productividad laboral de la empresa.

Parafraseando a Hellweg & Phillips (1982) citado por (Muñoz, 2012) en los años ochenta se han incorporado algunos estudios de la relación entre la productividad laboral y la comunicación interna; existe una diferencia en la relación basada en la productividad laboral, el cual mide el nivel del empleado involucrado y tipo de trabajo, mientras el estudio de la comunicación interna mide si su desempeño es muy dependiente de la información; de igual manera, el tamaño de la organización puede ser un factor que influya en ambas variables.

A medida que van creciendo progresivamente las organizaciones, nacen nuevas maneras de gestionar la comunicación interna, al igual que aumenta su interés en el

sector corporativo. A pesar de realizar una adecuada y correcta gestión de comunicación interna en las organizaciones, existen factores negativos que interrumpen la modalidad a implementar. Muchos de esos problemas se originan según Arru (2014) por suposiciones, distorsión de la información, mala expresión de los mensajes y percepción selectiva, los cuales son conflictos que atentan en contra de la efectividad laboral, clima laboral y la productividad empresarial. Por ello, afirma que de no resolverse correctamente estos problemas provocaría consecuencias que afecten los objetivos e intereses de la empresa, así como su imagen y reputación.

Con el transcurrir de los años, a pesar de los avances tecnológicos, la comunicación interna en las corporaciones no parece gestionarse de manera consciente y todavía se la considera únicamente como el acto de redactar un comunicado de prensa o planificar un evento. No obstante, también implica brindar a los empleados la información que necesitan para realizar su trabajo de manera efectiva, como detalles sobre sus funciones, objetivos, beneficios, cambios organizacionales y otros asuntos que tienen un impacto en sus actividades diarias. Así mismo, (Zavaleta Robles, 2017) hace referencia a que una empresa sin una comunicación interna eficaz tiene pocas posibilidades de éxito, pues muchas organizaciones en la actualidad suelen descuidarla sin saber que esta puede resultar una gran herramienta para motivar al personal a trabajar hacia objetivos comunes.

En nuestro país generalmente existe una falta de comunicación interna en las empresas, debido a que las organizaciones dejan de lado esta herramienta útil y no piensan en su implementación con sus trabajadores.

De igual forma, (Montoya, 2013) indica que la comunicación interna es ignorada y mal implementada en las organizaciones, a pesar de que muchos investigadores señalan que es una herramienta de mucho valor para las empresas y que debe ponerse en práctica entre los empleados para un mejor funcionamiento de la corporación.

Para afrontar esta problemática, Párraga, Vera & Copello (2008) hacen referencia a que la empresa debe mantener una comunicación interna efectiva, ya que es una pieza fundamental para orientar a los colaboradores hacia la realización de sus tareas, cumpliendo así con los objetivos trazados de la organización. Además, se habla del proceso evolutivo de la comunicación interna en las compañías, el cual es un factor cambiante y de constante modificación; por lo que los autores, Boynton & Misha (2014) hablan de la interacción a través de mensajes entre los trabajadores de la empresa; con la finalidad de generar un compromiso para desempeñar sus labores eficientemente, cumpliendo con las metas y mejorando la productividad laboral de la organización.

Con todo lo anterior expuesto, la comunicación interna no ha sido manejada adecuadamente en el área administrativa de la empresa Agro Industrial Paramonga. Como resultado, los empleados no reciben información oportuna de cómo realizar sus funciones diarias debido a la falta de canales eficientes. Por tal motivo, los colaboradores se muestran desmotivados, ya que en la empresa no se desarrolla una comunicación interna eficaz en todos los niveles jerárquicos para el cumplimiento de metas proyectadas, con lo cual se ve afectada la rentabilidad y productividad laboral de la organización. La presente investigación pretende identificar y analizar el punto

de vista existente de los colaboradores dentro de la organización, lugar donde se desarrollan y realizan todas sus tareas y funciones diarias; por ello, el presente estudio tiene como objetivo determinar qué relación existe entre la comunicación interna y la productividad laboral del Área Administrativa en la empresa Agro Industrial Paramonga al año 2020.

I.II. Marco Teórico

Antecedentes Nacionales

En la tesis titulada: *Comunicación interna y productividad laboral del personal administrativo del servicio nacional de sanidad agraria - La Molina, 2017*, de (Tomapasca, 2017), publicado por la Universidad César Vallejo, en Lima, Perú, pretende mostrar la relación entre la comunicación interna y productividad laboral del personal administrativo de la organización, con la finalidad de que los colaboradores de la organización mejoren sus métodos para vencer los obstáculos y debilidades que puedan surgir, y así conseguir una comunicación eficaz y consecuente para que la empresa actúe de manera adecuada. El tipo de investigación es descriptivo – correlacional. Los resultados evidenciaron que en la hipótesis general existe una relación directa y significativa entre la comunicación interna y productividad laboral del personal administrativo de la organización, con un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.732 existiendo una alta relación entre ambas variables. El antecedente contribuye así a analizar la relación entre comunicación interna y la productividad laboral en los colaboradores de la empresa como se pretende en la presente tesis.

En la tesis titulada: *COMUNICACIÓN INTERNA Y PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SACHACA, AREQUIPA 2019*, de (Montes Perez , 2019), publicado por la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, en Arequipa, Perú, pretende determinar en qué medida se relaciona la comunicación interna y la productividad laboral del personal que labora en la institución, con el fin de conocer el desempeño y comportamiento de estos. El tipo de investigación es descriptiva – explicativa. El autor llegó a concluir que la comunicación interna se encuentra en un nivel medio con 62.71%, y un nivel alto con el 37,29%, y una buena productividad laboral presenta un nivel medio de 57.63% y un nivel alto con el 42.37%, por consiguiente, ante una buena comunicación interna hay una buena productividad laboral. El antecedente contribuye así a analizar si la comunicación interna influye en la productividad laboral en los colaboradores de la organización como se pretende en la presente tesis.

En la tesis titulada: *“La Comunicación interna y su relación en la productividad de los trabajadores del área Administrativa de la Red Asistencial Ancash – EsSalud - 2017”*, de (Vásquez Gabriel, 2017), publicado por la Universidad César Vallejo, en Chimbote, Perú, pretende analizar la comunicación interna y la productividad de los trabajadores de la empresa, con el propósito de interpretar la conducta que exponen estas variables de suma envergadura y como se exteriorizan al ser desempeñadas en las corporaciones. El tipo de investigación es descriptivo – correlacional. Estadísticamente, se concluye que la comunicación interna del área administrativa es buena con un 53,8% y el 44,2% del personal con un nivel regular, esto supone que es necesario continuar esmerándose por conservar una buena relación dentro del área,

para que consigan efectuar sus tareas de forma correcta previniendo equivocaciones, en tanto, la variable productividad laboral se evidencia que el 71,2% del personal tiene un nivel regular y el 26,9% del personal un nivel normal, en otras palabras, existe personal que no cumplen con las disposiciones fundamentales para hacerse cargo del puesto. El antecedente contribuye así a analizar la relación que existe entre la comunicación interna y productividad laboral en los colaboradores de la organización como se pretende en la presente tesis.

En la tesis titulada: *La Comunicación Interna y la Productividad Laboral en la Unidad de Investigación Tutelar Lima Norte Callao del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, 2016*, de (Vidal Gutiérrez, 2016), publicado por la Universidad César Vallejo, en Lima, Perú, pretende determinar la relación de la comunicación interna en la productividad laboral en la institución, a fin de detectar si existen buenas relaciones laborales en las coordinaciones que se toman dentro de cada uno de los equipos interdisciplinarios. El tipo de investigación es descriptivo – correlacional. El autor concluyó que en la fase estadística se estableció una relación de $r=0,503$ entre las variables: Comunicación Interna y Productividad Laboral. La interpretación que se da a los resultados es: La existencia de correlación es positiva, con nivel correlativo moderado. El antecedente contribuye a analizar si existe relación entre la comunicación interna y productividad laboral en los colaboradores de la empresa como se pretende en la presente tesis.

Antecedente Internacional

En la tesis titulada: *“La Comunicación Interna y su Incidencia en la Productividad de la Cooperativa de Ahorro, Crédito y Vivienda La Merced Ltda., en la Ciudad de Ambato.”*, de (Ramos Guerrero, 2015), publicado por la Universidad Técnica de Ambato, en Ambato, Ecuador, se enfocó en efectuar un extenso estudio, y la existencia de su ámbito, con la finalidad de instaurar un programa de formación, para que no dañe la productividad del colaborador. El tipo de investigación es descriptivo – correlacional. El autor concluye que la principal función de la Comunicación Interna es apoyar estructuralmente el proyecto empresarial, por ello se convierte en un factor clave a la hora de poner los cimientos para conseguir una sólida estructura organizacional. Esto ha implicado que las relaciones sociales entre los trabajadores de la empresa se limiten como compañeros de trabajo y no como un grupo de amigos con misiones, objetivos y ambiciones compartidas, con un poco diálogo. Esto se evidencia en la baja participación de los colaboradores y alto mando en las actividades sociales, lo que puede transformar en estrategias importantes para la integración corporativa. El antecedente contribuye así a reforzar la comunicación interna como factor clave para una mayor productividad laboral en los trabajadores de la empresa como se pretende en la presente tesis.

El artículo científico titulado: *LA COMUNICACIÓN INTERNA: UNA HERRAMIENTA PARA GENERAR PERTENENCIA Y AUMENTAR LA PRODUCTIVIDAD EN LAS ORGANIZACIONES*, de (Rojas Lobo , 2011), publicado

por la Universidad Estatal a Distancia, San José, Costa Rica, pretende mostrar una serie de recomendaciones que logren generar un compromiso en los colaboradores hacia las labores de la empresa, con la finalidad de orientar la planeación estratégica de una forma más efectiva. El tipo de investigación es exploratorio. La autora llegó a concluir que la comunicación interna debe ser entendida como proceso sistémico, multidireccional, eficiente, eficaz y coherente, donde se analice a los diferentes públicos internos que tiene la organización y ayude a determinar las necesidades y potencialidades de estos, con la finalidad de direccionar las estrategias planteadas y aumentar la productividad laboral. El antecedente contribuye a reforzar la comunicación interna como herramienta para aumentar la productividad laboral como se pretende en la presente tesis.

I.III. Bases Teóricas

I.III. I. Comunicación Interna

I.III. I.I. Definición

Existen diferentes conceptos de la comunicación interna como:

Andrade (1991) citado en (Silva, 2011) sostiene que la comunicación interna “Es el conjunto de actividades efectuadas por cualquier organización para la creación y mantenimiento de buenas relaciones con y entre sus miembros, a través del uso de diferentes medios de comunicación, que los mantengan informados, integrados y motivados para contribuir con su trabajo al logro de los objetivos organizacionales”.

Muñiz (2017) la comunicación interna es la comunicación dirigida al cliente interno, es decir, al colaborador. Está diseñado para satisfacer las crecientes demandas de las empresas para inspirar al talento humano y mantener a los mejores colaboradores en un entorno empresarial de constante evolución. Por ello, motivar es mejorar resultados.

En tanto Barriga (2014) define que la comunicación Interna, es el eje principal de los procedimientos de una organización, instrumento que permite tener notificados a los colaboradores sobre objetivos logrados, capacitaciones, obstáculos, actividades sociales, culturales y deportivas para unir al equipo de trabajo, enmarcados en la misión y visión organizacional, cuyos resultados serán reflejados en los proyectos que se llevan a cabo a corto, mediano y largo plazo.

Por otro lado, Capriotti (2009) manifiesta sobre la comunicación interna: “Como el conjunto de mensajes y acciones de comunicación elaboradas de forma consciente y voluntaria para relacionarse con los públicos de la organización, con el fin de comunicar con ellos de forma creativa y diferenciada sobre las características de la organización, sobre sus productos y/o servicios y sobre sus actividades”.

I.III. I. II. Importancia

De acuerdo con la información adquirida en el portal (EcuRed, s.f.) deducimos la importancia de la comunicación interna en las empresas:

Figura 1*Importancia de la Comunicación Interna*

Nota. Elaboración Propia, a partir de los datos obtenidos en el portal (EcuRed, s.f.)

I.III.I.III. Objetivos

Capriotti (1998) citado en (Melendez & Vargas, 2018) sostiene que los siguientes objetivos de la comunicación interna ayudarán a la emisión e intercambio de la información del mensaje entre todos los colaboradores de la empresa para que se realice de una manera más eficaz:

A Nivel Relacional: Se busca que se establezca una relación fluida entre todos los trabajadores de todos los niveles jerárquicos de la organización a través de canales comunicativos adecuados.

A Nivel Operativo: Es facilitar la circulación e intercambio de información entre los niveles de la organización, lo cual permite una coordinación más adecuada y a su vez que el funcionamiento sea más dinámico y ágil de las distintas áreas que la integran, y para ello se necesita diseñar, evaluar y mantener canales y redes de información.

A Nivel Motivacional: Se basa a motivar y dinamizar las funciones y actividades de los integrantes de la organización, ayudando a crear un agradable clima laboral, que contribuya a mejorar la calidad del trabajo, productividad y competitividad de la empresa.

A Nivel Actitudinal: Se busca la aceptación y la integración de los colaboradores a la filosofía, los valores y los objetivos generales de la organización, creando y manteniendo una imagen corporativa positiva de la empresa.

A Nivel Formativo: Es incentivar, capacitar y reforzar las competencias de comunicación entre los miembros de la organización.

I.III. I. IV. Herramientas

Al respecto Pizzolante & Roldán (2006) plantean que cuando el personal maneje con agilidad toda la información requerida, la compañía será más congruente, con posibilidades de éxito; para esto deben disponer de herramientas de comunicación interna tales como:

Manual Organizacional: Es un documento de trabajo necesario para normar y orientar a los colaboradores en sus funciones a realizar en la organización.

Publicación Organizacional: Medio de publicidad de las empresas para comunicarse con el público interno. Por medio de revistas, periódicos y folletos internos.

Videos Corporativos: Es la forma más práctica, directa, y transparente de presentar tu empresa. No como un anuncio, sino más bien enfocado a los valores, filosofía, puntos fuertes, y otros destacables de tu negocio.

Reuniones Laborales: Sirve para informar a los miembros de un equipo y que estos puedan evaluar y tomar decisiones.

Correo Electrónico: Permite dar información formal de todo lo acontecido por la empresa.

Buzón de Sugerencias: Sirve para la comunicación ascendente, se pueden colocar opiniones o sugerencias de formas de trabajo.

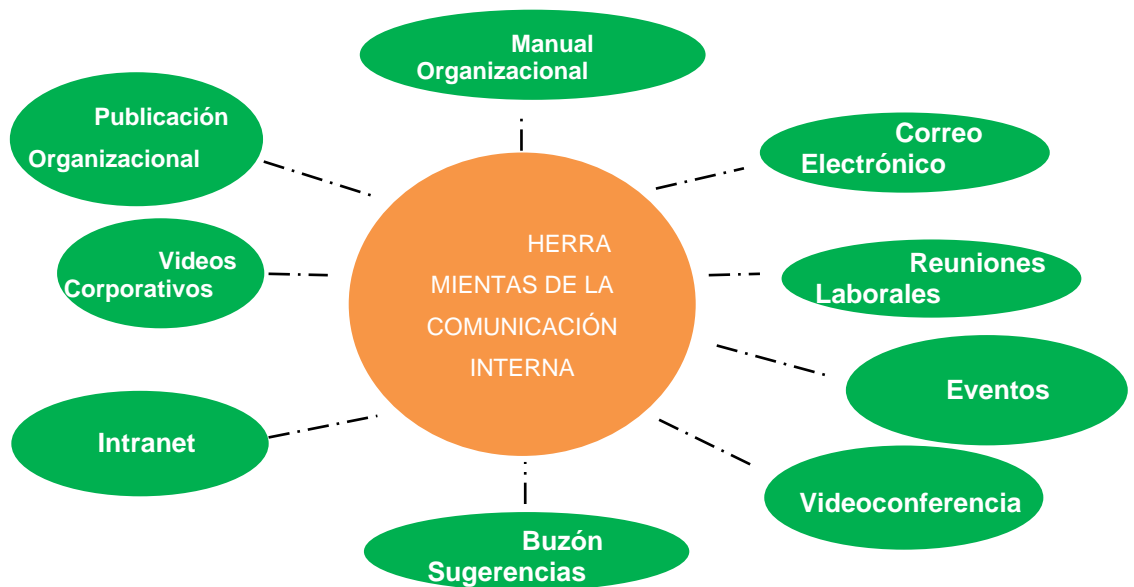
Videoconferencia: Permite dirigirse a equipos de trabajo de manera virtual distribuidos en la organización, para comunicar la información relevante.

Intranet: Permite tener acceso y compartir toda la información de la compañía.

Eventos: Sirven para programar importantes sucesos en los cuales las empresas dan visibilidad a la marca, servicio o producto que comercializan.

Figura 2

Herramientas de la Comunicación Interna



Nota. Elaboración Propia partir de los datos obtenidos de (Pizzolante & Roldán, 2006)

I.III. I.V. Tipos

Silva (2011) manifiesta que existen varias clasificaciones de la comunicación, considera los siguientes aspectos:

Según el lugar donde se da la comunicación pudiendo ser al interior de le empresa o fuera de la misma.

Comunicación Formal: Se comunica de acuerdo con los niveles jerárquicos, en el cual se utilizan memorandos, comunicados y otros, transmitiendo órdenes o instrucciones para la realización de tareas de la empresa, cumpliéndose las formalidades.

Comunicación Informal: Se da entre los grupos de trabajo de la organización, los cuales no utilizan canales comunicativos oficiales, razón que permite que la transmisión de la información sea en un menor tiempo.

Según la dirección del mensaje al interior de la empresa.

Comunicación Descendente: Cuando los mensajes son transmitidos desde la gerencia, hacia los colaboradores de base o mandos intermedios.

Comunicación Ascendente: Cuando los mensajes son transmitidos desde los trabajadores de base o mandos intermedios hacia la gerencia.

Comunicación Horizontal: Cuando el mensaje es transmitido entre los trabajadores de un mismo nivel jerárquico de la organización.

I.III.I.VI. Dimensiones

Reyes (2012) menciona que estas dimensiones apoyan a la organización desarrollando estrategias y planes de comunicaciones, para obtener un desempeño más efectivo y contribuir de manera positiva y concretamente al mejoramiento del organismo.

El Vínculo

Según (Reyes, 2012), es la relación directa entre el empleador y el trabajador. Se refiere a la necesidad de mantener vínculos, relaciones y afectos tanto con la empresa, como con las personas que se debe interactuar todos los días.

La Efectividad

Pink (2009) citado en (Reyes, 2012) manifiestan que se relaciona con la necesidad de sentido o propósito, corresponde a las conductas y que los trabajadores hagan factible los objetivos estratégicos que definió la empresa.

La Identidad

(Reyes, 2012) hace referencia que es sentirse parte de un equipo con características únicas y particulares, con la necesidad de hallarse dentro de un grupo singular para ser reconocido como miembro de una élite.

Figura 3

Dimensiones de la Comunicación Interna



Nota. Elaboración Propia, a partir de los datos obtenidos en (Reyes, 2012)

I.III. II. Productividad Laboral

I.III. II. I. Definición

Abad (2003) citado en (Requejo, 2013) la productividad laboral del trabajo es un indicador económico crucial que determina la competitividad y una herramienta útil para el desarrollo del empleo y salarios. Estos indicadores muestran abiertamente el grado de eficiencia en el empleo de factores laborales, y cuanto mayor es el nivel de producción unitaria, mayor es la eficacia de la industria.

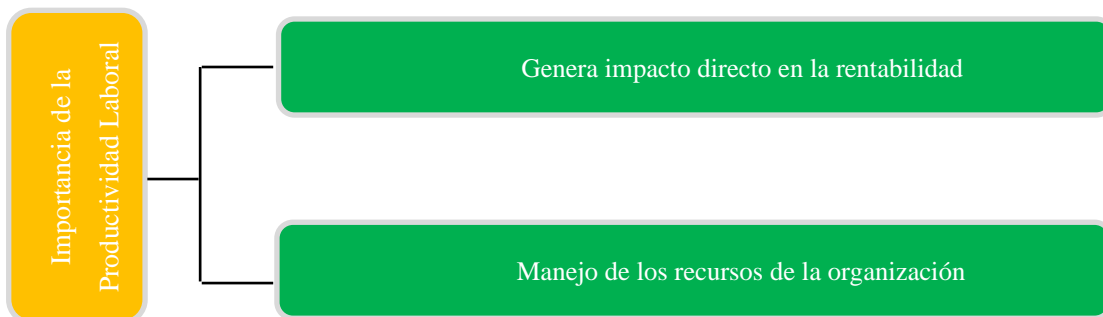
Marchant (2006) precisa: “La productividad del factor humano es un elemento clave para el logro de los objetivos de las organizaciones, de su desempeño económico y para su permanencia en el tiempo, por lo que la calidad de su recurso humano, los sistemas de trabajo, las políticas de la organización y su cultura son vitales para su sostenimiento y mejora”.

I.III. II. II. Importancia

Según Raffino (2020) podemos deducir que la importancia de la productividad laboral en las empresas es la siguiente:

Figura 4

Importancia de la Productividad Laboral



Nota. Elaboración Propia, a partir de los datos obtenidos en (Raffino, 2020)

I.III.II.III. Factores que Afectan la Productividad

Vásquez (2012) indicó lo siguiente:

Las instituciones trabajan incansablemente, a pesar de ello, la economía de la nación no ha progresado y la productividad a nivel empresarial tampoco. A continuación, se mencionan los factores que afectan el rendimiento de las organizaciones:

Tabla 1

Factores que Afectan la Productividad

Factores	Consecuencias
Reuniones al Final de la Jornada de Trabajo	Por lo general no es provechoso las reuniones fuera del horario de trabajo, ya que los trabajadores pueden tener dificultades para concentrarse.
Comida de Trabajo Extensas	Lo ideal es que no sean demasiado largas ya que no deberían ser instancias de charlas con amigos sino encuentros estrictamente laborales.
Horarios No Flexibles	Para motivar a los empleados es bueno que se les de cierta flexibilidad laboral para que puedan conciliar su vida laboral con la personal.
Jornadas Laborales Mayores a las 10 Horas	No son productivas ya que lo importante es saber gestionar el tiempo y no trabajar cada vez más horas.
Bajas por Enfermedad, Estrés o Depresión	Se produce cuando el personal está sobrecargado de trabajo.

El personal de trabajo debe contar con las TIC necesarias para
cumplir su función y garantizar la productividad de la empresa.

**No Disponer de Herramientas
para Realizar Tareas**

Nota. Elaboración Propia, a partir de los datos obtenidos de (Vásquez , 2012)

I.III. II. IV. Dimensiones

Cequea, Rodríguez & Nuñez (2010) citado en (Tomapasca, 2017) manifestaron que el talento humano les da sentido a las organizaciones, ya que estos se relacionan, contribuyen, e interactúan para el logro de sus objetivos y de la compañía, este suceso genera procesos psicológicos y psicosociales que influyen a las personas, grupos y resultados de la empresa. Con la finalidad de establecer las dimensiones humanas que repercute en la productividad laboral y comenzando desde un análisis factorial, se establecieron las siguientes:

Dimensiones Individuales: Están identificados cómo atribuibles al individuo, relacionados con los factores psicológicos del talento humano como, por ejemplo: En cómo percibe lo que le pasa y cómo reacciona ante los estímulos del entorno. En ellos se mencionan a los siguientes indicadores: Participación, motivación y clima en el trabajo. Cequea, Rodríguez & Nuñez (2010) citado en (Tomapasca, 2017)

Dimensiones Organizacionales: Están relacionadas con los factores fundamentales de la compañía que afectan la actuación del trabajador. En ellos se mencionan a los siguientes indicadores: Dirección, énfasis de logro y gestión de

la información y comunicación. Cequea, Rodríguez & Nuñez (2010) citado en
(Tomapasca, 2017)

I.IV. Formulación del problema

I.IV.I. Problema General

¿Qué relación existe entre la comunicación interna y la productividad laboral del
Área Administrativa en la empresa Agro Industrial Paramonga, Año 2020?

I.IV. II. Problemas Específicos

- ¿Qué relación existe entre el vínculo de la comunicación interna y la productividad
laboral del Área Administrativa en la empresa Agro Industrial Paramonga, Año
2020?

- ¿Qué relación existe entre la efectividad de la comunicación interna y la
productividad laboral del Área Administrativa en la empresa Agro Industrial
Paramonga, Año 2020?

- ¿Qué relación existe entre la identidad de la comunicación interna y la
productividad laboral del Área Administrativa en la empresa Agro Industrial
Paramonga, Año 2020?

I.V. Objetivos

I.V.I. Objetivo General

Determinar la relación entre la comunicación interna y la productividad laboral del Área Administrativa en la empresa Agro Industrial Paramonga, Año 2020.

I.V. II. Objetivos Específicos

- Determinar la relación entre el vínculo de la comunicación interna y la productividad laboral del Área Administrativa en la empresa Agro Industrial Paramonga, Año 2020.
- Determinar la relación entre la efectividad de la comunicación interna y la productividad laboral del Área Administrativa en la empresa Agro Industrial Paramonga, Año 2020.
- Determinar la relación entre la identidad de la comunicación interna y la productividad laboral del Área Administrativa en la empresa Agro Industrial Paramonga, Año 2020.

I.VI. Hipótesis

I.VI.I. Hipótesis General

La comunicación interna se relaciona significativamente con la productividad laboral del Área Administrativa en la empresa Agro Industrial Paramonga, Año 2020.

I.VI. II. Hipótesis Específicas

- La dimensión el vínculo de la comunicación interna se relaciona significativamente con la productividad laboral del Área Administrativa en la empresa Agro Industrial Paramonga, Año 2020.
- La dimensión la efectividad de la comunicación interna se relaciona significativamente con la productividad laboral del Área Administrativa en la empresa Agro Industrial Paramonga, Año 2020.
- La dimensión la identidad de la comunicación interna se relaciona significativamente con la productividad laboral del Área Administrativa en la empresa Agro Industrial Paramonga, Año 2020.

I.VII. Justificación

(Bernal Torres, 2010) señala que la justificación dentro del campo de la ciencia se enfoca en solucionar un problema o cubrir un vacío científico.

Justificación Teórica

En la justificación teórica, (Barriga , 2014) hace referencia a que la comunicación interna, es el eje principal de los procedimientos de una organización, instrumento que permite tener notificados a los colaboradores sobre los objetivos logrados. Así mismo, Marchant (2006) precisa: “La productividad del factor humano es un elemento clave para el logro de los objetivos de las organizaciones, de su desempeño económico y para su permanencia en el tiempo. A nivel teórico, ayudará

ampliar los conocimientos relacionados al tema que servirán como referente para investigaciones futuras.

Justificación Práctica

Asimismo, en la justificación práctica, los resultados obtenidos servirán como herramienta para dar a conocer la relación que existe entre la comunicación interna y la productividad laboral, además de brindar información a otros investigadores que persiguen el mismo objetivo.

Justificación Metodológica

En la justificación metodológica, se basó en la capacidad de identificar la relación entre la comunicación interna y la productividad laboral del Área Administrativa en la empresa Agro Industrial Paramonga al año 2020. Utilizando el diseño no experimental, el enfoque cuantitativo, el alcance correlacional y la técnica e instrumento, que serán tomados para futuras investigaciones similares.

CAPÍTULO II: METODOLOGÍA

II.I. Tipo de Investigación

El presente estudio es de tipo descriptivo – correlacional.

“Los estudios descriptivos buscan describir las propiedades, rasgos y los complementos de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis”. Hernández, Fernández & Baptista (2014).

“Los estudios correlacionales tienen como propósito conocer la relación o asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en un argumento en particular”. Hernández, Fernández & Baptista (2014).

II.II. Diseño de Investigación

El presente estudio se encuentra dentro de los lineamientos de una investigación no experimental de diseño transeccional o transversal.

La investigación No experimental “son estudios que se realizan sin manipular intencionalmente las variables”. Hernández, Fernández & Baptista (2014).

Por ende, la investigación es de diseño transversal ya que “se recolecta la información deseada en un solo momento con el propósito de detallar a las variables estudiadas y así conocer su interrelación”. Hernández, Fernández & Baptista (2014).

II.III. Población y Muestra

II.III.1. Población

La población de la presente investigación está conformada por 90 colaboradores que desempeñan funciones en el Área Administrativa de la empresa Agro Industrial Paramonga (AIP), se detalla a continuación:

Tabla 2

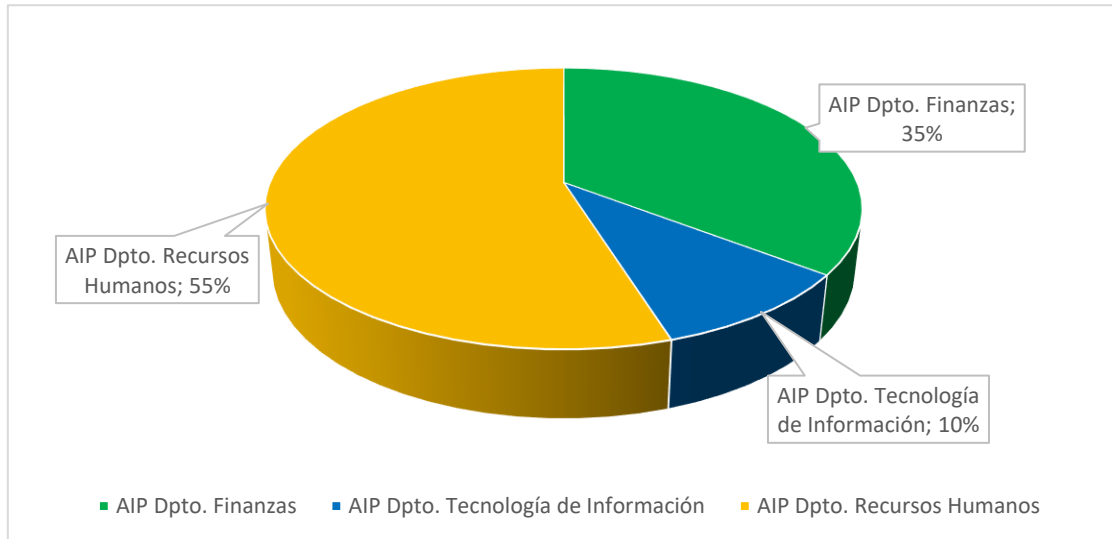
Distribución de la Población de Investigación

N°	División Administrativa	Definiciones del Área	Número de Trabajadores
1	AIP Dpto. Administración y Finanzas	Es el área encargada de gestionar los gastos e ingresos económicos.	37
2	AIP Dpto. Tecnología de Información	Designada de administrar las herramientas tecnológicas (software, hardware, redes de acceso a internet, almacenamiento de información).	8
3	AIP Dpto. Recursos Humanos	Responsable de seleccionar y contratar al personal idóneo para cada puesto laboral y apoya a mantener un buen ambiente de trabajo.	45
TOTAL			90

Nota. Elaboración Propia

Figura 5

Distribución de la Población de Investigación



Nota. Elaboración Propia

II.III. II. Muestra

En la presente investigación se considera apropiado realizar un estudio censal, ya que implica a todas las unidades de estudio que conforman la población.

II.IV. Técnicas e Instrumentos

Las técnicas que se emplearon para la extracción de datos e información acerca de las variables de estudio: Comunicación interna y Productividad laboral, son las siguientes:

II.IV.I. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos

II.IV.I.I. Técnicas

Encuesta: Canalizada a los trabajadores que ejercen labores del Área Administrativa en la empresa Agro Industrial Paramonga, la selección de estudio de la población se llevó a cabo puesto que estimamos que este sector de trabajo se halla claramente implicado con la problemática y argumento del estudio que planteará la reciente investigación. La utilización de la técnica citada permitirá conseguir datos imparciales referentes a la comunicación interna y la productividad laboral del Área Administrativa en la empresa Agro Industrial Paramonga.

II.IV.I. II. Instrumentos

La recolección de datos se llevará a cabo mediante un instrumento: (01) cuestionario de comunicación interna: A partir de la información obtenida de (Tomapasca, 2017), estandarizado con escalamiento de Likert y (01) cuestionario de productividad laboral:

A partir de las referencias obtenidas de (Tomapasca, 2017), estandarizado con escalamiento de Likert, esto permitirá cuantificar conductas y entender el grado de semejanza del entrevistado, en el cual las categorías tendrán un nivel de reacciones positivas y negativas. Elaborado por la tesista y validado por el Dr. Tornique Susanibar Julio.

II.IV.I.III. Procedimiento de recolección de datos

Para el procedimiento de recolección de datos, se solicitó el permiso del Contador General del área administrativa de la empresa Agro Industrial

Paramonga, por lo cual se procederá a encuestar de manera virtual a través de Google Forms a la población seleccionada en el ítem 2.3., que está conformada por 90 trabajadores administrativos. Finalmente, se les aplicará las herramientas de investigación con el objetivo de reunir la información acerca de las variables: Comunicación Interna y Productividad Laboral con sus dimensiones correspondientes.

II.IV.I. IV. Análisis Estadístico

Se analizarán los datos a través del programa estadístico computacional Statistical Package for Social Sciences (SPSS) versión 26.0 en español para conseguir los resultados correspondientes a la investigación, los cuales serán presentados mediante tablas y figuras con su correspondiente interpretación, conforme a los objetivos e hipótesis planteados en la presente investigación.

II.IV.I.V. Confiabilidad

Se realizó a través del método estadístico “Coeficiente de Alfa de Cronbach”, en los trabajadores del área administrativa de la empresa Agro Industrial Paramonga.

Tabla 3

Confiabilidad de la variable comunicación interna

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.969	27

Nota. Elaboración propia, a partir de los datos procesados con el programa estadístico SPSS.

Interpretación. - En la tabla 3 se muestra el coeficiente de confiabilidad del instrumento que mide el grado de la comunicación interna. Se recogió datos de 90 trabajadores pertenecientes al área administrativa de la empresa Agro Industrial Paramonga y fueron analizados a través del coeficiente de alfa de Cronbach por ser un instrumento que contiene preguntas con opciones de respuesta tipo escala Likert (1-5). El estadístico es de 0.969, lo cual refleja una consistencia interna aceptada.

Tabla 4

Confiabilidad de los ítems de la variable comunicación interna

Estadísticas de total de elemento		
	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	0.649	0.969
VAR00002	0.770	0.968
VAR00003	0.500	0.970
VAR00004	0.616	0.969
VAR00005	0.665	0.969
VAR00006	0.769	0.968
VAR00007	0.703	0.968
VAR00008	0.773	0.968
VAR00009	0.642	0.969
VAR00010	0.789	0.968
VAR00011	0.781	0.968
VAR00012	0.820	0.968
VAR00013	0.813	0.968
VAR00014	0.797	0.968
VAR00015	0.674	0.969

Estadísticas de total de elemento		
	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00016	0.769	0.968
VAR00017	0.743	0.968
VAR00018	0.645	0.969
VAR00019	0.808	0.968
VAR00020	0.786	0.968
VAR00021	0.756	0.968
VAR00022	0.686	0.969
VAR00023	0.680	0.969
VAR00024	0.671	0.969
VAR00025	0.715	0.968
VAR00026	0.761	0.968
VAR00027	0.762	0.968

Nota. Elaboración propia, a partir de los datos procesados con el programa estadístico SPSS

Interpretación: En la tabla 4 se presenta el análisis de correlaciones de los ítems con el total del instrumento. Se observa que los ítems mantienen una correlación aceptable (>0.3), lo cual indica que existe consistencia en las preguntas.

Tabla 5

Confiabilidad de la variable productividad laboral

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.954	18

Nota. Elaboración propia, a partir de los datos procesados con el programa estadístico SPSS

Interpretación. - En la tabla 5 se muestra el coeficiente de confiabilidad del instrumento que mide el grado de la productividad laboral. Se recogió datos de 90 trabajadores pertenecientes al área administrativa de la empresa Agro Industrial Paramonga y fueron estudiados mediante el coeficiente de alfa de Cronbach por ser un instrumento que contiene preguntas con opciones de respuesta tipo escala Likert (1-5). El estadístico es de 0.954, lo cual refleja una consistencia interna aceptada.

Tabla 6

Confiabilidad de los ítems de la variable productividad laboral

	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	0.712	0.951
VAR00002	0.674	0.952
VAR00003	0.757	0.950
VAR00004	0.745	0.951
VAR00005	0.538	0.954
VAR00006	0.779	0.950
VAR00007	0.728	0.951
VAR00008	0.646	0.953
VAR00009	0.757	0.951
VAR00010	0.747	0.951
VAR00011	0.716	0.951
VAR00012	0.676	0.952
VAR00013	0.686	0.952
VAR00014	0.785	0.950
VAR00015	0.659	0.952
VAR00016	0.778	0.950
VAR00017	0.794	0.950
VAR00018	0.731	0.951

Nota. Elaboración propia, a partir de los datos procesados con el programa estadístico SPSS

Interpretación. - En la tabla 6 se presenta el análisis de correlaciones de los ítems con el total del instrumento. Se observa que los ítems mantienen una correlación aceptable (>0.3), lo cual indica que existe consistencia en las preguntas.

II.V. Aspectos Éticos

Se contacta a los colaboradores para participar del estudio de forma virtual, para que de manera voluntaria respondan el cuestionario. También, se les explica que todas sus respuestas se conservarán en el anonimato. A su vez, que los datos son tratados en su conjunto y difundidos exclusivamente en comunicaciones científicas. Además, esta investigación considera como lineamiento a la normativa APA 7ma edición, mostrando confiabilidad y veracidad en la información.

II.VI. Operacionalización de Variables

Tabla 7

Operacionalización de la Variable Comunicación Interna

Variable Independiente	Tipo de Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores
Comunicación Interna	Cuantitativa	Según Reyes (2012) define que es alinear los propósitos estratégicos con los valores de la cultura organizacional; originando que los colaboradores se sientan comprometidos con la organización y valoren lo que esta hace por ellos y sus familias, además de integrar a los equipos de trabajo de toda la empresa para que se conozcan y se valoren mutuamente.	Se medirá a través de los indicadores señalados en la matriz de consistencia, en la que se empleará el cuestionario Likert para el recojo de la información de los 90 trabajadores de la unidad de investigación del Área Administrativa en la empresa Agro Industrial Paramonga.	El Vínculo	Reciprocidad Desarrollo Profesional Calidad de Vida
				La Efectividad	Visión y Misión Objetivos y Metas Proyectos más Importantes
				La Identidad	Valores Cultura Institucional Estrategias

Nota. Elaboración Propia en base a la información presentada por Tomapasca (2017)

Tabla 8*Operacionalización de la Variable Productividad Laboral*

Variable Independiente	Tipo de Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores
Productividad Laboral	Cuantitativa	<p>Cequea, Rodríguez & Nuñez (2010) manifiestan que: Están conformadas por talento humano que le dan sentido a la empresa, los cuales se asocian, colaboran, e interactúan para el logro de sus metas y los de la empresa, este suceso genera procesos psicológicos y psicosociales que influyen a las personas, a los grupos y a los resultados de la empresa. Con la finalidad de establecer los dimensiones humanas que repercute en la productividad laboral.</p>	<p>Se medirá mediante los indicadores mencionados en la matriz de consistencia, en el que se utilizará el cuestionario Likert para el recolectar la información de los 90 trabajadores de la unidad de investigación del Área Administrativa en la empresa Agro Industrial Paramonga.</p>	Individual	Participación Motivación Satisfacción en el Trabajo
				Organizacional	Dirección Énfasis de logro Gestión de la Información y la Comunicación

Nota. Elaboración Propia en base a la información presentada por Tomapasca (2017)

CAPÍTULO III: RESULTADOS

III.I. Resultados Estadísticos

Se realizó el cuestionario a los 90 colaboradores de la empresa Agro Industrial Paramonga, siendo el 100% de nuestra población, los cuales fueron escogidos acordes con la relación de opiniones de inclusión. La encuesta se llevó a cabo de forma virtual únicamente a los colaboradores del área administrativa de la organización. Estos resultados se muestran según el análisis efectuado a través de la utilización de estadística descriptiva.

III.I.I. Resultados Descriptivos de Comunicación Interna y Productividad Laboral

Tabla 9

Características sociodemográficas de los trabajadores del Área Administrativa de la empresa Agro Industrial Paramonga

		Frecuencia	Porcentaje
Género del Trabajador	Masculino	51	56.7%
	Femenino	39	43.3%
	Total	90	100.0%
Edad	De 20 a 35 años	16	17.8%
	De 36 a 51 años	46	51.1%
	De 52 a 67 años	28	31.1%
	Total	90	100.0%
Especialidad del Trabajador	Administración	49	54.4%
	Contabilidad	16	17.8%
	Finanzas	15	16.7%
	Sistemas	10	11.1%
	Total	90	100.0%

	De 0 a 5 años	33	36.7%
Tiempo de Servicio del Trabajador	De 6 a 10 años	27	30.0%
	De 11 a 15 años	9	10.0%
	Mas de 16 años	21	23.3%
	Total	90	100.0%

Nota: Elaboración propia, a partir de los datos obtenidos de la encuesta

Interpretación. - Como se observa en los resultados de la tabla 9, se muestra el nivel sociodemográfico de los trabajadores del área administrativa de la empresa Agro Industrial Paramonga, tomando en cuenta los datos de género, edad, especialidad y tiempo de servicio. El 56.7% de los encuestados es de género masculino y el 43.3% es femenino. Respecto a la edad, hay un porcentaje mayor, de 36 a 51 años con un 51.1% y teniendo como porcentajes menores a las edades de 52 a 67 años con un 31.1% y de 20 a 35 años con un 17.8%. Por otro lado, en especialidad el 54.4% de encuestados pertenece a administración, el 17.8% a contabilidad, el 16.7% a finanzas y un 11.1% a sistemas. Finalmente, del total de encuestados, el 36.7% tiene un tiempo de servicio de 0 a 5 años, el 30.0% de 6 a 10 años, el 23.3% más de 16 años y el 10.0% de 11 a 15 años.

Tabla 10

Nivel de Comunicación Interna y sus dimensiones en los trabajadores del Área Administrativa de la empresa Agro Industrial Paramonga

		Frecuencia	Porcentaje
Comunicación Interna	Baja	4	4.4%
	Media	19	21.1%
	Alta	67	74.4%
	Total	90	100.0%

	Baja	3	3.3%
Vínculo	Media	26	28.9%
	Alta	61	67.8%
	Total	90	100.0%
	Baja	5	5.6%
Efectividad	Media	24	26.7%
	Alta	61	67.8%
	Total	90	100.0%
	Baja	6	6.7%
Identidad	Media	17	18.9%
	Alta	67	74.4%
	Total	90	100.0%

Nota: Elaboración propia, a partir de los datos obtenidos de la encuesta

Interpretación. - Como se observa en los resultados de la tabla 10, se muestra el nivel de la comunicación interna y sus dimensiones en los trabajadores del área administrativa en la empresa Agro Industrial Paramonga. Para la variable comunicación interna, los resultados son: el 4.4% de trabajadores deben mejorar su comunicación interna en la organización, el 21.1% muestran adecuada comunicación interna en la empresa y el 74.4% una excelente comunicación interna. Para la dimensión vínculo, el 3.3% de trabajadores deben mejorar su relación e interacción en su centro de trabajo, el 28.9% muestran una adecuada relación e interacción y el 67.8% una excelente relación e interacción en la compañía. Por otro lado, la dimensión efectividad, el 5.6% de trabajadores deben mejorar su actitud para un mayor rendimiento en la empresa, el 26.7% muestran una adecuada actitud y el 67.8% una excelente actitud en la corporación. Finalmente, para la dimensión identidad, el 6.7% de trabajadores no se sienten identificados con la compañía, el 18.9% no se sienten tan identificados y el 74.4% si se sienten identificados con la empresa.

Tabla 11

Nivel de Productividad Laboral y sus dimensiones en los trabajadores del Área Administrativa de la empresa Agro Industrial Paramonga

		Frecuencia	Porcentaje
Productividad Laboral	Baja	4	4.4%
	Media	29	32.2%
	Alta	57	63.3%
	Total	90	100.0%
Factores Individuales	Baja	4	4.4%
	Media	29	32.2%
	Alta	57	63.3%
	Total	90	100.0%
Factores Organizacionales	Baja	4	4.4%
	Media	32	35.6%
	Alta	54	60.0%
	Total	90	100.0%

Nota. Elaboración propia, a partir de los datos obtenidos de la encuesta

Interpretación. - Como se observa en los resultados de la tabla 11, se muestra el nivel de productividad laboral y sus dimensiones en los trabajadores del área administrativa en la empresa Agro Industrial Paramonga. Para la variable productividad laboral, los resultados son: el 4.4% de los trabajadores encuestados no desempeñan eficientemente la productividad laboral en la empresa, el 32.2% desempeñan moderadamente la productividad laboral y el 63.3% desempeñan adecuadamente la productividad laboral en la compañía. Por otro lado, en la dimensión factores individuales, el 4.4% no se encuentran motivados a realizar sus funciones en la organización, el 32.2% no se encuentran muy motivados y el 63.3% están motivados. Finalmente, en la dimensión factores organizacionales, el 4.4% de los trabajadores consideran que no hay una buena gestión de la información en la empresa, el

35.6% consideran que la gestión de la información es moderada y el 60.0% considera que hay una buena gestión de la información en la compañía.

III.II. Contrastación de Hipótesis

Tabla 12

Prueba de Normalidad

Prueba de Kolmogórov-Smirnov para una muestra			
		COMUNICACIÓN INTERNA	PRODUCTIVIDAD LABORAL
N		90	90
Parámetros normales ^{a,b}	Media	108.5333	69.6000
	Desv. Desviación	19.65386	12.77445
Máximas diferencias extremas	Absoluta	0.163	0.146
	Positivo	0.098	0.075
	Negativo	-0.163	-0.146
Estadístico de prueba		0.163	0.146
Sig. asin. (bilateral) ^c		0.000	0.000

Nota. Elaboración propia, a partir de los datos procesados con el programa estadístico SPSS

Interpretación.- Como se observa en los resultados de la Tabla 12, a fin de determinar la correlación entre las variables de estudio: Comunicación Interna y Productividad Laboral en el Área Administrativa de la empresa Agro Industrial Paramonga, se utilizó la prueba de normalidad, la cual consiste en una prueba no paramétrica que determina si la correlación de ambas variables será la de Spearman o la de Pearson, en este caso resultó ser la de Spearman, ya que el p valor de la variable comunicación interna y productividad laboral es de 0.000, menor al 0.05, evidenciando que los datos no se distribuyen de manera normal.

III.II.I. Relación entre la Variable Comunicación Interna y la Variable Productividad Laboral

Hipótesis General

Ho: La comunicación interna no se relaciona significativamente con la productividad laboral del Área Administrativa en la empresa Agro Industrial Paramonga, Año 2020.

Ha: La comunicación interna se relaciona significativamente con la productividad laboral del Área Administrativa en la empresa Agro Industrial Paramonga, Año 2020.

Regla de Decisión

Si el p valor > 0.05, se acepta la Hipótesis Nula.

Si el p valor < 0.05, se rechaza la Hipótesis Nula, y se acepta la Hipótesis Alterna.

Tabla 13

Correlación entre las variables de estudio

		Correlaciones		
			COMUNICACIÓN INTERNA	PRODUCTIVIDAD LABORAL
Rho de Spearman	COMUNICACIÓN INTERNA	Coefficiente de correlación	1.000	.839**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	90	90
	PRODUCTIVIDAD LABORAL	Coefficiente de correlación	.839**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	90	90

Nota. Elaboración propia, a partir de los datos procesados con el programa estadístico

SPSS.

Interpretación. - Como se puede apreciar en los resultados de la Tabla 13, el Coeficiente de Correlación de Spearman es de $p= 0,839$. De dicho resultado podemos deducir que: Existe una relación “Alta” entre la variable comunicación interna y la variable productividad laboral. Al analizar la significación, vemos que es de 0,000, por lo que se cumple que sea menor a 0,05, e incluso es menor a 0,01, lo que indica que la correlación que se ha establecido es muy probablemente cierta.

III.II. II. Relación entre las dimensiones de la Variable Comunicación Interna y la Variable Productividad Laboral

Para conocer la relación existente entre las dimensiones de la Comunicación Interna y de la Productividad Laboral se utilizó el coeficiente de correlación de Spearman p (ρ), con una distribución bivariada.

Hipótesis Específica

H₀: La dimensión el vínculo de la comunicación interna no se relaciona significativamente con la productividad laboral del Área Administrativa en la empresa Agro Industrial Paramonga, Año 2020.

H_a: La dimensión el vínculo de la comunicación interna se relaciona significativamente con la productividad laboral del Área Administrativa en la empresa Agro Industrial Paramonga, Año 2020.

Regla de Decisión

Si el p valor > 0.05 , se acepta la Hipótesis Nula.

Si el p valor < 0.05 , se rechaza la Hipótesis Nula, y se acepta la Hipótesis Alternativa

Tabla 14

Correlación de Spearman entre El Vínculo y la Productividad Laboral

Correlaciones				
		EL VINCULO	PRODUCTIVIDAD LABORAL	
Rho de Spearman	EL VINCULO	Coefficiente de correlación	1.000	.831**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	90	90
	PRODUCTIVIDAD LABORAL	Coefficiente de correlación	.831**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	90	90

Nota. Elaboración propia, a partir de los datos procesados con el programa estadístico SPSS.

Interpretación. - En la Tabla 14 se visualiza que la Correlación de Spearman p (rho) de la dimensión El Vínculo y la variable Productividad Laboral es igual a **0.831**, por ende, se concluye que existe una correlación “**Alta**” entre El Vínculo y la Productividad Laboral, con un nivel de significancia de 0.000, lo que indica que es muy confiable.

Hipótesis Específica

Ho: La dimensión la efectividad de la comunicación interna no se relaciona significativamente con la productividad laboral del Área Administrativa en la empresa Agro Industrial Paramonga, Año 2020.

Ha: La dimensión la efectividad de la comunicación interna se relaciona significativamente con la productividad laboral del Área Administrativa en la empresa Agro Industrial Paramonga, Año 2020.

Regla de Decisión

Si el p valor > 0.05 , se acepta la Hipótesis Nula.

Si el p valor < 0.05 , se rechaza la Hipótesis Nula, y se acepta la Hipótesis Alterna

Tabla 15

Correlación de Spearman entre La Efectividad y la Productividad Laboral

		Correlaciones	
		LA EFECTIVIDAD	PRODUCTIVIDAD LABORAL
Rho de Spearman	LA EFECTIVIDAD	1.000	.782**
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	90
	PRODUCTIVIDAD LABORAL	.782**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	90

Nota. Elaboración propia, a partir de los datos procesados con el programa estadístico SPSS

Interpretación. - En la Tabla 15 se visualiza que la Correlación de Spearman p (rho) de la dimensión La Efectividad y la variable Productividad Laboral es igual a **0.782**, por ende, se concluye que existe una correlación “**Alta**” entre La Efectividad y la Productividad Laboral, con un nivel de significancia de 0.000, lo que indica que es altamente confiable.

Hipótesis Específica

H₀: La dimensión la identidad de la comunicación interna no se relaciona significativamente con la productividad laboral del Área Administrativa en la empresa Agro Industrial Paramonga, Año 2020.

Ha: La dimensión la identidad de la comunicación interna se relaciona significativamente con la productividad laboral del Área Administrativa en la empresa Agro Industrial Paramonga, Año 2020.

Regla de Decisión

Si el p valor > 0.05, se acepta la Hipótesis Nula.

Si el p valor < 0.05, se rechaza la Hipótesis Nula, y se acepta la Hipótesis Alterna

Tabla 16

Correlación de Spearman entre La Identidad y la Productividad Laboral

Correlaciones				
		LA IDENTIDAD	PRODUCTIVIDAD LABORAL	
Rho de Spearman	LA.IDENTIDAD	Coefficiente de correlación	1.000	
		Sig. (bilateral)	.747**	
		N	90	
	PRODUCTIVIDAD LABORAL	Coefficiente de correlación	.747**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	90	90

Nota. Elaboración propia, a partir de los datos procesados con el programa estadístico SPSS

Interpretación. - En la Tabla 16 se visualiza que la Correlación de Spearman p (rho) de la dimensión La Identidad y la variable Productividad Laboral es igual a **0.747**, por lo que se puede concluir que existe una correlación “Alta” entre La Identidad y la Productividad Laboral, con un nivel de significancia de 0.000, lo que indica que es altamente confiable.

CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

IV.I. Discusión

Como muestran los resultados de este estudio, tanto la comunicación interna con un 74.4% y la productividad laboral con un 63.3% se encuentran en un nivel bueno y suficiente, desde el punto de vista descriptivo de la totalidad de trabajadores encuestados. En cuanto al plano de inferencia, mediante la prueba no paramétrica Rho de Spearman, se puede comprobar la hipótesis general planteada inicialmente, confirmando que, la comunicación interna y la productividad laboral en el área administrativa de la empresa Agro Industrial Paramonga S.A.A, se relacionan de manera alta, con un coeficiente de correlación igual a 0.839, lo que refleja una relación muy fuerte.

Resultados Comparados con la Teoría

Al realizar una comparación con estudios previos, la presente investigación coincide con lo hallado por (Tomapasca, 2017), en su estudio “Comunicación interna y productividad laboral del personal administrativo del servicio nacional de sanidad agraria – La Molina, 2017”, el cual planteó la misma hipótesis general. El autor concluyó que la Comunicación Interna y la Productividad Laboral se relacionan de forma significativa, apoyado también en la prueba estadística Rho de Spearman, la cual le permitió obtener un valor de significancia de 0.000 y un coeficiente de correlación muy similar al que se determinó (0.732), haciendo referencia a una correlación positiva fuerte.

De este modo, Rojas (2009) indica como la comunicación interna no sólo aumenta la productividad laboral de los colaboradores mediante la satisfacción de diversas

exigencias, sino que, además, crea un sentimiento de pertenencia en ellos lo cual se ve reflejado en la rentabilidad.

En relación con lo hallado respecto a la hipótesis específica 1, fue posible confirmar una relación entre El Vínculo y la Productividad Laboral en la empresa analizada, en donde se obtuvo un valor de significancia menor al margen de error (0.05) y un coeficiente de correlación Rho igual a 0.831, haciendo referencia a una correlación positiva fuerte entre ambos elementos. Siendo también la relación con valores más elevados del estudio.

De acuerdo con la investigación de (Tomapasca, 2017) el vínculo es la dimensión que tiene relación moderada frente a la productividad laboral a partir de los resultados obtenidos (0.585), en contraste con el estudio, esta diferencia entre coeficientes de correlación, al ser uno moderado y el otro fuerte, puede ser explicado a partir de la actividad que desarrolla cada empresa analizada.

Siguiendo dicha línea, (Reyes, 2012) menciona que el vínculo es la relación directa entre el empleador y el trabajador, quienes se relacionan con la necesidad de mantener vínculos y afectos tanto con la empresa, como con las personas que se debe interactuar todos los días, para el logro de los objetivos y metas impuestas por la empresa.

Respecto a los datos de la hipótesis específica 2, fue posible confirmar una relación entre La Efectividad y la Productividad Laboral en la empresa analizada, en donde se obtuvo un valor de significancia menor al margen de error (0.05) y un coeficiente de correlación Rho igual a 0.782, haciendo referencia a una correlación positiva muy fuerte entre ambos elementos.

Haciendo una comparación con lo establecido por (Tomapasca, 2017), la correlación entre la efectividad frente a la productividad laboral es de (0.628), a diferencia del presente estudio, en donde dicha dimensión representa una relación fuerte de (0.782). Esto puede ser explicado de acuerdo con el tipo de conducta que tienen los trabajadores dentro de la compañía. Por otro lado, (Zavaleta Robles, 2017) menciona que la efectividad y la productividad laboral se relacionan de manera significativa, utilizando también la prueba Rho de Spearman, representado por un valor sig. menor a un margen de error del 5% y un coeficiente de correlación de 0.265, evidenciando una relación positiva débil.

Por ello, Reyes (2012) hace referencia que la dimensión la efectividad si guarda gran relación con la productividad laboral, ya que se relaciona con la necesidad de sentido o propósito, correspondiente a las conductas y que los trabajadores hagan factible los objetivos estratégicos que define la empresa.

En relación con la prueba de hipótesis específica 3, fue posible confirmar una relación entre La Identidad y La Productividad Laboral en la empresa estudiada, en donde se obtuvo un valor de significancia menor al margen de error (0.05) y un coeficiente de correlación Rho igual a 0.747, haciendo referencia a una correlación positiva fuerte entre ambos elementos.

Al contrastar esta última hipótesis con lo concluido por (Tomapasca, 2017), si bien es cierto que ambas investigaciones obtuvieron coeficientes de correlación positivos, en el presente estudio se evidenció que la identidad representa la relación menos significativa con un Rho de Spearman de (0.488).

Reyes (2012) afirma que sentirse parte de un grupo humano con características únicas y particulares, hace que el trabajador se sienta incluido logrando desempeñar sus funciones adecuadamente mejorando su productividad.

Limitaciones del Estudio

Se refieren principalmente a situaciones relacionadas con la crisis sanitaria, lo que complica y limita la recopilación de información para la aplicación del instrumento, ya que el personal de la empresa muestra poca voluntad e interés. Además, no se hallaron muchas investigaciones similares que engloben las dos variables con el mismo objetivo de nuestro estudio.

Implicancias

Estas responden principalmente al plano metodológico, teórico y práctico. En primer lugar, desde una perspectiva metodológica, este estudio permite que otras investigaciones comprendan y apliquen la operacionalización efectuada en distintos contextos, adaptando así las herramientas desarrolladas. De igual modo, en el nivel teórico, puede utilizarse como apoyo para futuras investigaciones que deseen contrastar los hallazgos con estudios que ya han encontrado correlaciones entre las dos variables analizadas y sus dimensiones. Finalmente, desde un punto de vista práctico, el estudio permite a la compañía estudiada comprender los problemas o dificultades de la comunicación interna y productividad laboral, para desarrollar métodos que maximicen la rentabilidad.

IV.II. Conclusiones

A continuación, se presenta que las conclusiones son realizadas a partir de los resultados conseguidos de acuerdo con los objetivos de la investigación. Ante todo, se muestra los niveles de las variables en estudio y, posteriormente las conclusiones que corresponde a los objetivos generales y específicos.

- 1- En relación con el objetivo general de la investigación, el cual planteó determinar la relación entre la comunicación interna y la productividad laboral del área administrativa en la empresa Agro Industrial Paramonga, año 2020, mediante la prueba no paramétrica Rho de Spearman, fue posible evidenciar dicha relación entre ambas variables, contando con un valor de significancia igual a 0.000, y un coeficiente de correlación Rho igual a 0.839, haciendo referencia a una correlación positiva muy fuerte. Es así como dicha información posibilita afirmar que, ante una mejor comunicación interna, la productividad laboral mejorará.
- 2- En relación con el objetivo específico 1, el cual consistió en determinar la relación entre la dimensión el vínculo de la comunicación interna y la productividad laboral del área administrativa en la empresa Agro Industrial Paramonga, año 2020, fue posible confirmar la existencia de una relación entre ambos elementos a partir de la prueba estadística Rho de Spearman, obteniendo un valor de significancia igual a 0.000 y un coeficiente de correlación Rho igual a 0.831, haciendo referencia a una correlación positiva muy fuerte; por lo que es posible afirmar que, ante un mejor vínculo, se dará una productividad laboral eficaz.
- 3- Con relación al objetivo específico 2, el cual consistió en determinar la relación entre la dimensión la efectividad de la comunicación interna y la productividad laboral del área administrativa en la empresa Agro Industrial Paramonga, año 2020, fue posible confirmar la existencia de una relación entre ambos elementos

a partir de la prueba no paramétrica Rho de Spearman, obteniendo un valor de significancia de 0.000 y un coeficiente de correlación Rho igual a 0.782, haciendo referencia a un nivel de relación positiva muy fuerte, por lo que es posible afirmar que ante una mejor efectividad, la productividad laboral mejorará.

- 4- Finalmente, de acuerdo con lo propuesto en el objetivo específico 3, el cual consistió en determinar la relación entre la dimensión la identidad de la comunicación interna y la productividad laboral del área administrativa en la empresa Agro Industrial Paramonga, año 2020, fue posible confirmar la existencia de una relación entre ambos elementos a partir de la prueba estadística Rho de Spearman, obteniendo un valor de significancia de 0.000 y un coeficiente de correlación Rho igual a 0.747, haciendo referencia a un nivel de relación positiva muy fuerte, por lo que es posible afirmar que, ante una mejor identidad, la productividad laboral experimentará una mejora.

Referencias

- Abad. (2003). *PRODUCTIVIDAD LABORAL Y PROTECCIÓN SOCIAL DE LAS MYPES EN EL SECTOR COMERCIO DE LA CIUDAD DE CHICLAYO*. Tesis de Economista, Universidad Católica Santo Toribio de Modrovejo . Obtenido de <http://tesis.usat.edu.pe/handle/20.500.12423/28>
- Ancín Adell , I., & Espinosa Tello, J. (15 de Abril de 2017). La Relación entre la Comunicación Interna y el Clima Laboral: Estudio de Caso en PYMES de la Ciudad de Guayaquil. *PODIUM*. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6741949>
- Andrade. (1991). La intracomunicación. *Revista Perspectivas*(28). Obtenido de http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1994-37332011000200005
- Arévalo Ríos, I. J. (2019). *ACTITUD LABORAL Y PRODUCTIVIDAD EN EL TRABAJO EN LOS COLABORADORES DE UNA EMPRESA DE HIDROCARBUROS, PERÍODO 2019*. Tesis de Licenciatura , Universidad San Martín de Porres , Lima . Obtenido de <http://repositorio.usmp.edu.pe/handle/20.500.12727/6556>
- Arru. (2014). *Comunicación interna, una oportunidad de mejora para la empresa*. Universidad Cesar Vallejo . Obtenido de file:///C:/Users/TEMP/Downloads/Alvarado_GA-Narv%C3%A1ez_MJA.pdfUCV.pdf
- Barriga . (2014). *Comunicación interna y productividad laboral del personal administrativo del servicio nacional de sanidad agraria - La Molina, 2017*. Tesis de Maestría , Universidad César Vallejo , Lima. Obtenido de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/22551>
- Bernal Torres, C. A. (2010). *Metodología de la investigación administración, economía, humanidades y ciencias sociales*. (O. F. Palma, Ed.) Colombia. Obtenido de <https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf.pdf>
- Boynton , & Mishra. (2014). La Relación entre la Comunicación Interna y el Clima Laboral: Estudio de Caso en PYMES de la Ciudad de Guayaquil. *PODIUM*. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6741949>
- Capriotti. (1998). Tesis de Maestría , Universidad Peruana De Ciencias Aplicadas , Lima. Obtenido de <https://repositorioacademico.upc.edu.pe/handle/10757/624103>
- Capriotti. (2009). *COMUNICACIÓN INTERNA Y PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SACHACA, AREQUIPA 2019*. Tesis de Licenciatura , UNIVERSIDAD NACIONAL DE

SAN AGUSTÍN DE AREQUIPA, Arequipa. Obtenido de
<http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/10556>

Cardozo Vale, S., & Vásquez, M. (Enero de 2014). Herramientas de comunicación interna en la Universidad de Los Andes, Trujillo. *Visión Gerencial*(1). Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/4655/465545896003.pdf>

Cequea , Rodríguez , & Nuñez . (2010). *Comunicación interna y productividad laboral del personal administrativo del servicio nacional de sanidad agraria - La Molina, 2017*. Tesis de Maestría , Universidad César Vallejo . Obtenido de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/22551>

Cequea, M., Rodríguez Monroy , C., & Núñez Bottini, M. (Septiembre de 2010). Los factores humanos que inciden en la productividad y sus dimensiones. *XIV Congreso de Ingeniería de Organización*. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3937006>

EcuRed. (s.f.). *EcuRed*. Obtenido de https://www.ecured.cu/Comunicaci%C3%B3n_interna

García, Ruiz , & Ventura. (1999). La Relación entre la Comunicación Interna y el Clima Laboral: Estudio de Caso en PYMES de la Ciudad de Guayaquil. *PODIUM*. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6741949>

Hellweg , & Phillips. (1982). Comunicación y productividad en pequeñas y medianas empresas de un cluster textil en Colombia. *Contaduría y Administración*, 57(2). Obtenido de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0186-10422012000200011

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. d. (2014). *Metodología de Investigación*. México : Sexta. Obtenido de https://www.esup.edu.pe/descargas/dep_investigacion/Metodologia%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%205ta%20Edici%C3%B3n.pdf

Marchant. (2006). *ACTITUD LABORAL Y PRODUCTIVIDAD EN EL TRABAJO EN LOS COLABORADORES DE UNA EMPRESA DE HIDROCARBUROS, PERÍODO 2019*. Tesis de Licenciatura , Universidad San Martín de Porres . Obtenido de <http://repositorio.usmp.edu.pe/handle/20.500.12727/6556>

Melendez, I., & Vargas, S. N. (2018). *Influencia de la comunicación interna en la satisfacción laboral en una empresa consultora*. Tesis de Maestría , Universidad Peruana De Ciencias Aplicadas , Lima. Obtenido de <https://repositorioacademico.upc.edu.pe/handle/10757/624103>

- Montes Perez , M. E. (2019). *COMUNICACIÓN INTERNA Y PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SACHACA, AREQUIPA 2019*. Tesis Licenciatura , UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN AGUSTÍN DE AREQUIPA, Arequipa. Obtenido de <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/10556>
- Montoya. (30 de Julio de 2013). *La comunicación interna es la gran abandonada en las estrategias de las empresas*. Obtenido de Gestión: <http://gestion.pe/empleo-management/comunicacion-interna-granabandonada-estrategias-empresas-peruanas-2072289>
- Muñiz . (2017). La comunicación interna como herramienta indispensable de la administración de empresas. *Ciencias económicas y empresariales*, 3(4). Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6174479>
- Muñoz, M. H. (Abril de 2012). Comunicación y productividad en pequeñas y medianas empresas de un cluster textil en Colombia. *Contaduría y Administración*, 57(2). Obtenido de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0186-10422012000200011
- Oyarvide Ramírez, H., Reyes Sarria, E., & Montaña Colorado, M. (2017). La comunicación interna como herramienta indispensable de la administración de empresas. *Ciencias económicas y empresariales*, 3(4). Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6174479>
- Párraga, Vera, & Copello. (2008). La Relación entre la Comunicación Interna y el Clima Laboral: Estudio de Caso en PYMES de la Ciudad de Guayaquil. *PODIUM*. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6741949>
- Pizzolante , & Roldán. (2006). Herramientas de comunicación interna en la Universidad de Los Andes, Trujillo. *Visión Gerencial*(1). Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/4655/465545896003.pdf>
- Raffino. (2020). *ACTITUD LABORAL Y PRODUCTIVIDAD EN EL TRABAJO EN LOS COLABORADORES DE UNA EMPRESA DE HIDROCARBUROS, PERIODO 2019*. Tesis de Licenciatura , Universidad San Martín de Porres . Obtenido de <http://repositorio.usmp.edu.pe/handle/20.500.12727/6556>
- Ramos Guerrero, E. M. (2015). *"La Comunicación Interna y su Incidencia en la Productividad de la Cooperativa de Ahorro, Crédito y Vivienda La Merced Ltda; en la Ciudad de Ambato"*. Tesis de Pregrado , Ambato. Obtenido de <https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/13947>
- Requejo, O. C. (2013). *PRODUCTIVIDAD LABORAL Y PROTECCION SOCIAL DE LAS MYPES EN EL SECTOR COMERCIO DE LA CIUDAD DE CHICLAYO*.

- Tesis de Econmista , Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo , Chiclayo. Obtenido de <http://tesis.usat.edu.pe/handle/20.500.12423/28>
- Reyes, J. (Abril de 2012). Las Cuatro Dimensiones de la Comunicación Interna. *Centro de Estudios en Diseño y Comunicación*(40). Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5263487>
- Rojas Lobo , P. (Julio de 2011). *Revista Nacional de Administración*, 2(2). Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4716508>
- Rojas, P. (2009). DIAGNÓSTICO DEL ESTADO SITUACIONAL DE LA COMUNICACIÓN INTERNA EN AMANCO - COSTA RICA. *Ciencias Económicas*, 27(1). Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3210410>
- Silva, R. (2011). La intracomunicación. *Revista Perspectivas*(28). Obtenido de http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1994-37332011000200005
- Tomapasca, D. (2017). *Comunicación interna y productividad laboral del personal administrativo del servicio nacional de sanidad agraria - La Molina, 2017*. Tesis Maestría , Universidad César Vallejo, Lima. Obtenido de <http://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/1208568>
- Vásquez . (2012). *Comunicación interna y productividad laboral del personal administrativo del servicio nacional de sanidad agraria - La Molina, 2017*. Tesis de Mestría , Universidad César Vallejo . Obtenido de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/22551>
- Vásquez Gabriel, J. J. (2017). “*La Comunicación interna y su relación en la productividad de los trabajadores del área Administrativa de la Red Asistencial Ancash – EsSalud - 2017*”. Tesis de Licenciatura, Universidad César Vallejo , Chimbote. Obtenido de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/12133>
- Vidal Gutiérrez, V. Y. (2016). *La Comunicación Interna y la Productividad Laboral en la Unidad de Investigación Tutelar Lima Norte Callao del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, 2016*. Tesis de Maestría , Universidad César Vallejo , Lima. Obtenido de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/17441>
- Zavaleta Robles, G. G. (2017). *LA COMUNICACIÓN INTERNA Y LA PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LA DISTRIBUIDORA ATIPANA DEX SAC. LOS OLIVOS. LIMA - 2017*. Universidad César Vallejo, Lima, Perú. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/38938/Zavaleta_RG.pdf?sequence=1&isAllowed=y

ANEXO 1. MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: LA COMUNICACIÓN INTERNA Y SU RELACIÓN EN LA PRODUCTIVIDAD LABORAL DEL ÁREA ADMINISTRATIVA EN LA EMPRESA AGRO INDUSTRIAL PARAMONGA, AÑO 2020
AUTORES: MARGARITA STEFFANY DÍAZ PAUCAR Y MARITZA GERALDINE GONZALES FERNANDEZ

Problema	Objetivo	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Metodología
Problema General	Objetivo General	Hipótesis General			
¿Qué relación existe entre la comunicación interna y la productividad laboral del Área Administrativa en la empresa Agro Industrial Paramonga, Año 2020?	Determinar la relación entre la comunicación interna y la productividad laboral del Área Administrativa en la empresa Agro Industrial Paramonga, Año 2020.	La comunicación interna se relaciona significativamente con la productividad laboral del Área Administrativa en la empresa Agro Industrial Paramonga, Año 2020.	X: Comunicación Interna	X1: El Vínculo X2: La Efectividad X3: La Identidad	Método de Investigación: Método Científico Tipo de Investigación: Descriptivo Correlacional Diseño de Investigación: No experimental - transversal Muestra: 90 colaboradores que desempeñan funciones en el Área Administrativa de la empresa Agro Industrial Paramonga (AIP)
Problema Específico 1	Objetivo Específico 1	Hipótesis Específica 1	Y: Productividad Laboral	Y1: Individual Y2: Organizacional	Instrumentos de Investigación: A) Cuestionario de Comunicación Interna B) Cuestionario de Productividad Laboral AUTOR: Tomapasca Ulloa, Danitza
¿Qué relación existe entre el vínculo de la comunicación interna y la productividad laboral del Área Administrativa en la empresa Agro Industrial Paramonga, Año 2020?	Determinar la relación entre el vínculo de la comunicación interna y la productividad laboral del Área Administrativa en la empresa Agro Industrial Paramonga, Año 2020.	La dimensión el vínculo de la comunicación interna se relaciona significativamente con la productividad laboral del Área Administrativa en la empresa Agro Industrial Paramonga, Año 2020.			

Problema	Objetivo	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Metodología
Problema Específico 2 ¿Qué relación existe entre la efectividad de la comunicación interna y la productividad laboral del Área Administrativa en la empresa Agro Industrial Paramonga, Año 2020?	Objetivo Específico 2 Determinar la relación entre la efectividad de la comunicación interna y la productividad laboral del Área Administrativa en la empresa Agro Industrial Paramonga, Año 2020.	Hipótesis Específica 2 La dimensión la efectividad de la comunicación interna se relaciona significativamente con la productividad laboral del Área Administrativa en la empresa Agro Industrial Paramonga, Año 2020.			
Problema Específico 3 ¿Qué relación existe entre la identidad de la comunicación interna y la productividad laboral del Área Administrativa en la empresa Agro Industrial Paramonga, Año 2020?	Objetivo Específico 3 Determinar la relación entre la identidad de la comunicación interna y la productividad laboral del Área Administrativa en la empresa Agro Industrial Paramonga, Año 2020.	Hipótesis Específica 3 La dimensión la identidad de la comunicación interna se relaciona significativamente con la productividad laboral del Área Administrativa en la empresa Agro Industrial Paramonga, Año 2020.			

ANEXO 2. INSTRUMENTOS

CUESTIONARIO PARA EVALUAR LA COMUNICACIÓN INTERNA DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA EMPRESA AGRO INDUSTRIAL PARAMONGA, AÑO 2021

ESTIMADO COLEGA: La información que nos proporcionará será solo de conocimiento del investigador por tanto evalúa, la comunicación interna de la entidad, en forma objetiva y veraz respondiendo a las siguientes interrogantes en forma anónima.

RECOMENDACIÓN

Lea los enunciados detenidamente y marque con una equis (x) en el casillero por pregunta.

1 = NUNCA 2 = CASI NUNCA 3 = A VECES 4 = CASI SIEMPRE 5 = SIEMPRE

I. COMUNICACIÓN INTERNA

I.1. EL VÍNCULO

N°		1	2	3	4	5
----	--	---	---	---	---	---

I.1.1. LA RECIPROCIDAD

1	Dialoga sobre las deficiencias laborales de su área de trabajo					
2	Se esfuerza por cumplir a cabalidad con sus obligaciones					
3	Se entera oportunamente de los problemas existentes y las medidas que se van a tomar en situaciones de crisis					

I.1.2. DESARROLLO PROFESIONAL

4	Recibe capacitación permanente en su área de trabajo					
4	El trabajo que realiza permite que se desarrolle profesionalmente					
6	La información que recibe de su jefe inmediato es relevante y relacionada con su área de trabajo					

I.1.3. CALIDAD DE VIDA

7	Su trabajo contribuye a una buena calidad de vida					
	Cuenta con las Condiciones de Seguridad y Beneficios sociales					

	que otorga la entidad					
	Cuenta con Oportunidad de Crecimiento Profesional en el trabajo que realiza					

I.2. LA EFECTIVIDAD

N°		1	2	3	4	5
----	--	---	---	---	---	---

I.2.1. VISIÓN Y MISIÓN

10°	Conoce la visión y misión que cuenta la entidad					
11°	Se identifica con la misión y visión de la entidad					
12°	La buena comunicación profesional contribuye a identificar con la misión y visión de la entidad					

I.2.2. OBJETIVOS Y METAS

13°	Conoce claramente los objetivos y metas de su área de trabajo					
14°	El logro de los objetivos es el resultado de una buena comunicación en equipo					
15°	La entidad dispone de un sistema que le permite verificar el cumplimiento de las metas definidas de Comunicación					

I.2.3. PROYECTOS MÁS IMPORTANTES

16°	Trabaja porque le permite realizar sus proyectos					
17°	Conoce los planes y proyectos anuales que cuenta la entidad					
18°	Conoce los proyectos o iniciativas de la entidad para mejorar la rentabilidad					

I.3. LA IDENTIDAD

N°		1	2	3	4	5
----	--	---	---	---	---	---

I.3.1. VALORES

19°	Conoce y entiende los valores de la entidad					
20°	Cultiva una educación con valores					
21°	Como trabajador es ejemplo de honestidad					

I.3.2. CULTURA INSTITUCIONAL

22°	La relación intercultural entre los colaboradores es positiva para el logro de los objetivos de la entidad					
23°	Los trabajadores están comprometidos con la cultura institucional					
24°	Se les comunica a los trabajadores sobre la cultura institucional de la entidad					

I.3.3. ESTRATEGIAS

25°	Está de acuerdo con las estrategias impuestas por su jefe inmediato					
26°	Elabora estrategias para el cumplimiento oportuno de sus actividades					
27°	La Comunicación Interna mediante una estrategia organizada, ordenada, ayuda a cumplir sus actividades en el tiempo planificado					

Fuente: Adaptado de Tomapasca (2017)

CUESTIONARIO PARA EVALUAR LA PRODUCTIVIDAD LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA EMPRESA AGRO INDUSTRIAL PARAMONGA, AÑO 2021

ESTIMADO COLEGA: La información que nos proporcionará será solo de conocimiento del investigador por tanto evalúa, la comunicación interna de la entidad, en forma objetiva y veraz respondiendo a las siguientes interrogantes en forma anónima.

RECOMENDACIÓN

Lea los enunciados detenidamente y marque con una equis (x) en el casillero por pregunta.

1 = NUNCA 2 = CASI NUNCA 3 = A VECES 4 = CASI SIEMPRE
5 = SIEMPRE

II. PRODUCTIVIDAD LABORAL

II.1. FACTORES INDIVIDUALES

N°		1	2	3	4	5
----	--	---	---	---	---	---

II.1.1. PARTICIPACIÓN

1	Participa en la definición de los objetivos del trabajo					
2	Toma iniciativa y presenta aportes para mejorar las funciones en su trabajo					
3	Su entidad promueve la participación de los trabajadores en la toma de decisiones					

II.1.2. MOTIVACIÓN

4	Utiliza diferentes tipos de motivación para lograr su desempeño con alto rendimiento					
5	La entidad aplica algún tipo de medida disciplinaria cuando su desempeño se encuentra por debajo de las expectativas y competencias					
6	Los directivos reconocen su desempeño laboral cuando cumple las metas asignadas					

II.1.3. SATISFACCIÓN EN EL TRABAJO

7	Se siente satisfecho con la labor que desempeña					
8	El salario recibido está acorde al trabajo que realiza					

	Se siente satisfecho por el ritmo de trabajo que está sometido					
--	--	--	--	--	--	--

II.2. FACTORES ORGANIZACIONALES

N°	1	2	3	4	5
----	---	---	---	---	---

II.2.1. DIRECCIÓN

10°	El jefe inmediato muestra preocupación para el buen desempeño de su trabajo					
11°	Generalmente todos aportan ideas para mejorar el desempeño laboral					
12°	El jefe superior resuelve oportunamente los problemas que se presentan en su área de trabajo					

II.2.2. ÉNFASIS DE LOGRO

13°	El equipo define estrategias para lograr los objetivos					
14°	Las autoridades de su entidad comunican oportunamente a sus subordinados sobre el plan de trabajo para el logro de sus objetivos					
15°	Los trabajadores reconocen los logros de sus colegas					

II.2.3. GESTIÓN DE LA INFORMACIÓN Y LA COMUNICACIÓN

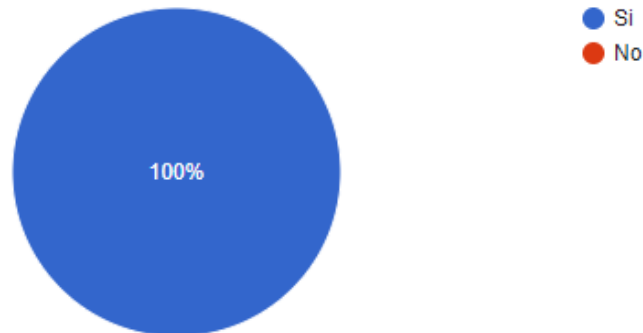
16°	La entidad es eficiente en la gestión de la información y la comunicación					
17°	La información es puesta a todos los niveles de la entidad					
18°	Los recursos de información y comunicación están accesibles					

Fuente: Adaptado de Tomapasca (2017)

ANEXO 3. RESULTADOS DE LA ENCUESTA

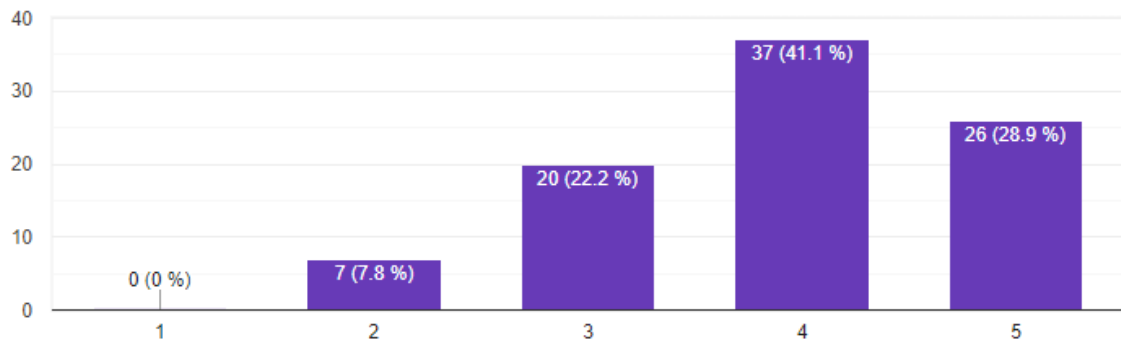
Estimado(a) colaborador(a), ¿Su participación es voluntaria en la investigación? Si está de acuerdo seleccione el Si para continuar.

90 respuestas



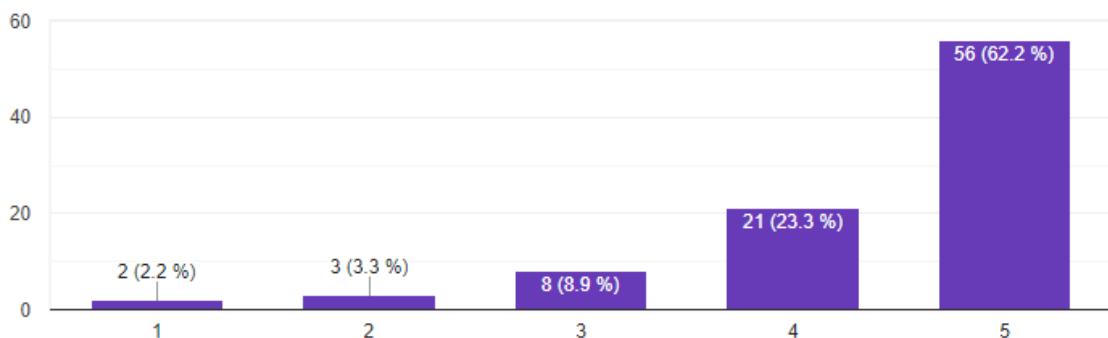
1. ¿Dialoga sobre las deficiencias laborales de su área de trabajo?

90 respuestas



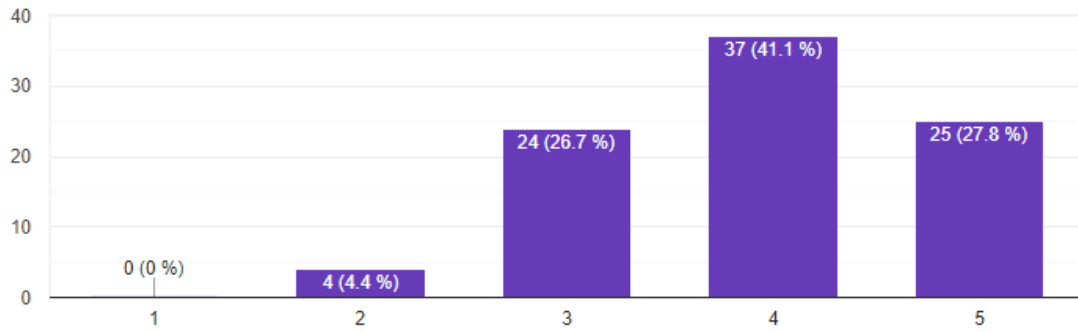
2. ¿Se esfuerza por cumplir a cabalidad con sus obligaciones?

90 respuestas



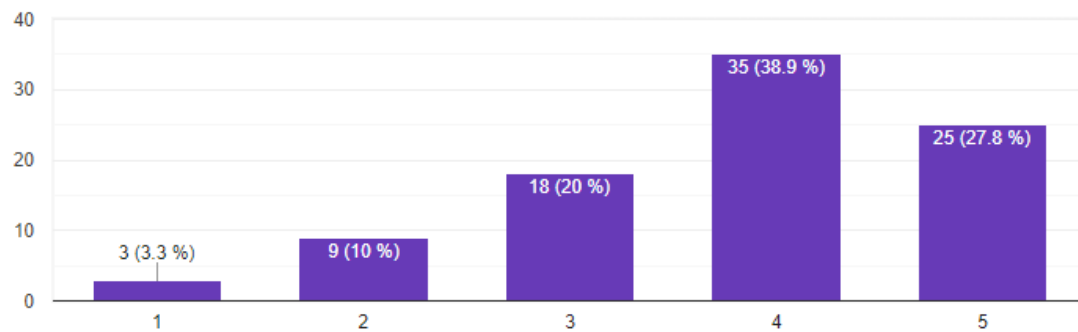
3. ¿Se entera oportunamente de los problemas existentes y las medidas que se van a tomar en situaciones de crisis?

90 respuestas



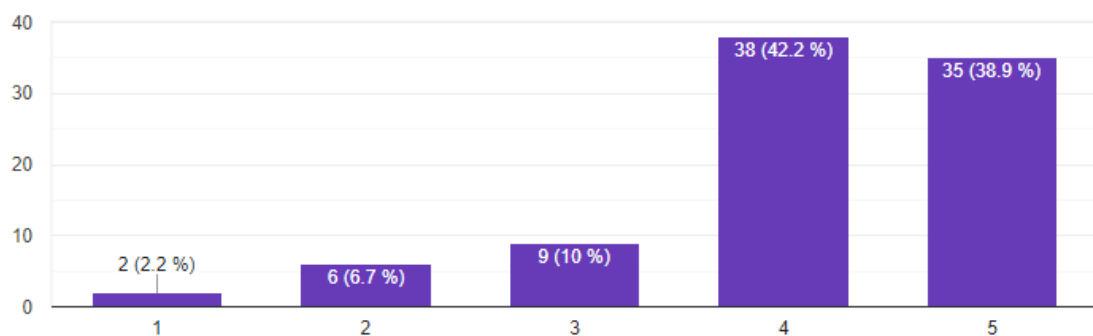
4. ¿Recibe capacitación permanente en su área de trabajo?

90 respuestas



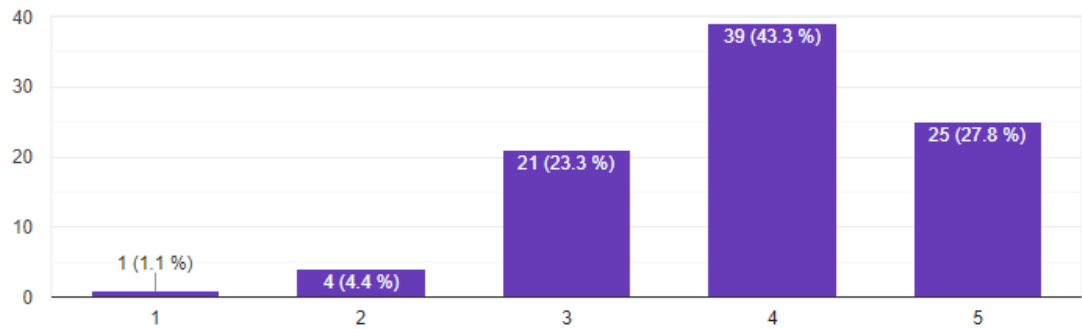
5. ¿El trabajo que realiza permite que se desarrolle profesionalmente?

90 respuestas



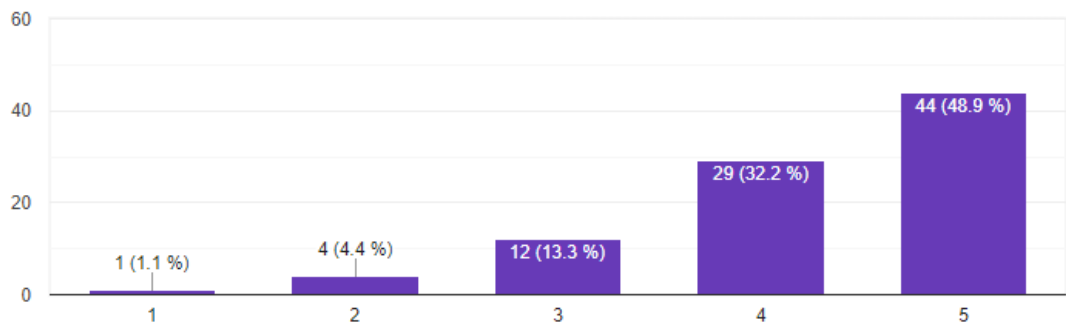
6. ¿La información que recibe de su jefe inmediato es relevante y relacionada con su área de trabajo?

90 respuestas



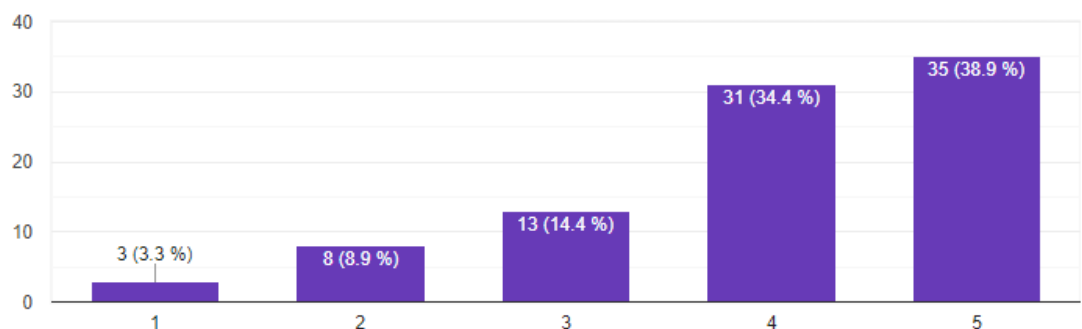
7. ¿Su trabajo contribuye a una buena calidad de vida?

90 respuestas



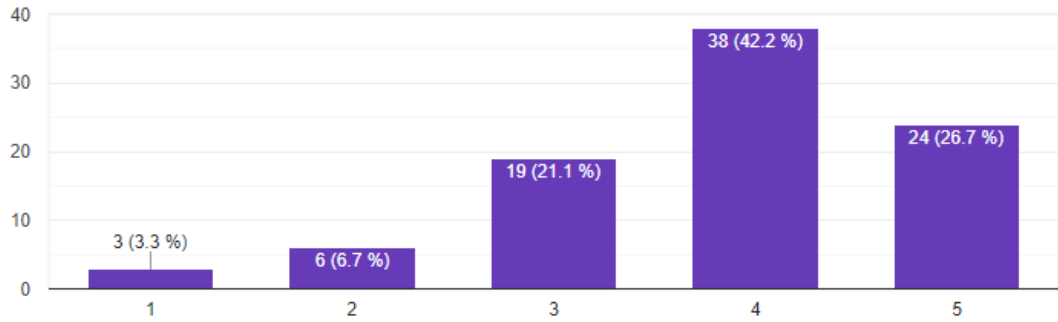
8. ¿Cuenta con las Condiciones de Seguridad y Beneficios sociales que otorga la entidad?

90 respuestas



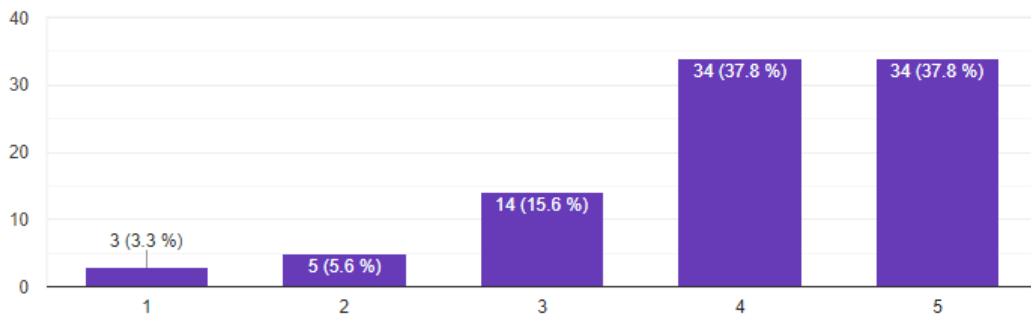
9. ¿Cuenta con Oportunidad de Crecimiento Profesional en el trabajo que realiza?

90 respuestas



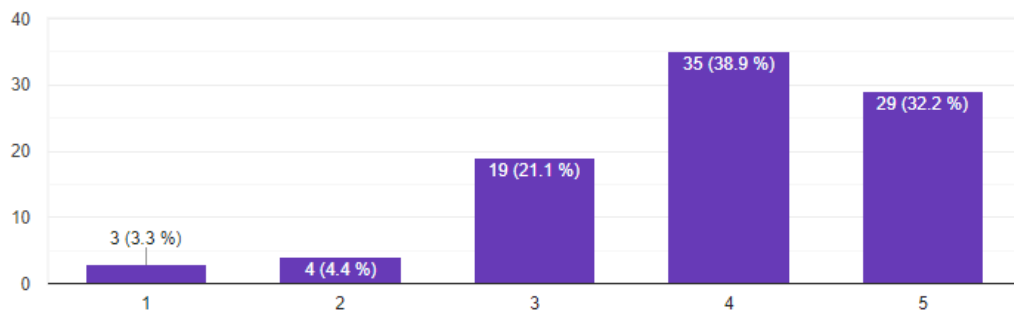
10. ¿Conoce la visión y misión que cuenta la entidad?

90 respuestas



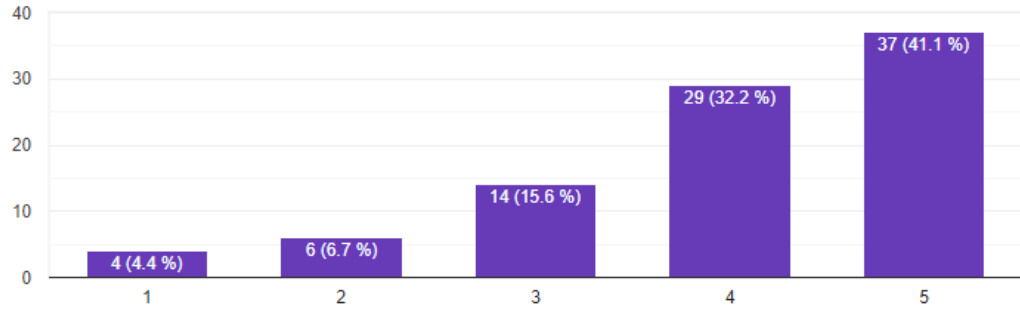
11. ¿Se identifica con la misión y visión de la entidad?

90 respuestas



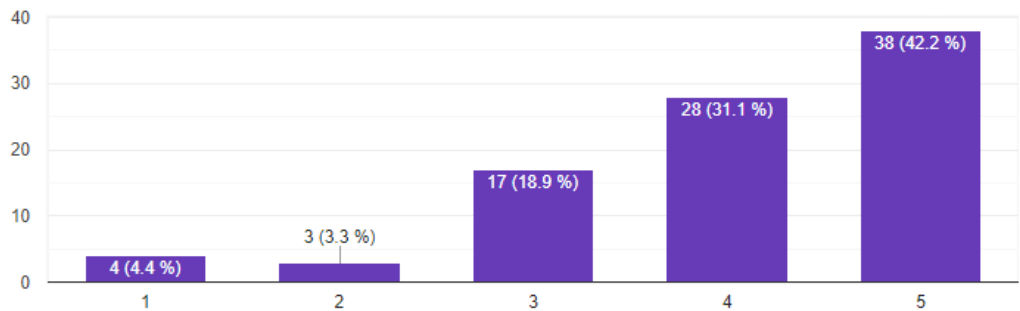
12. ¿La buena comunicación profesional contribuye a identificar con la misión y visión de la entidad?

90 respuestas



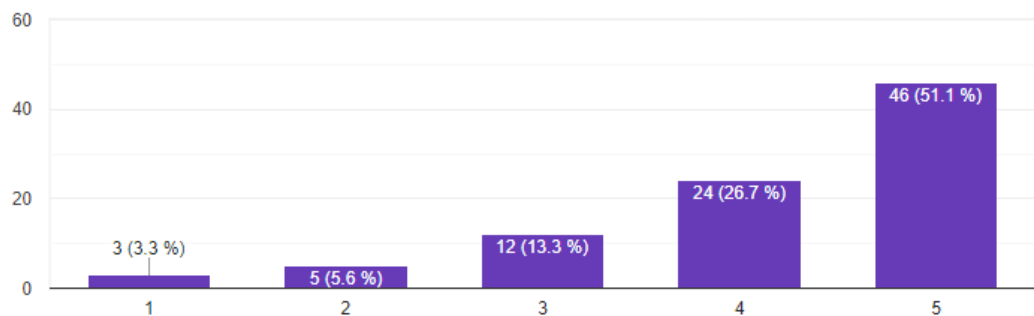
13. ¿Conoce claramente los objetivos y metas de su área de trabajo?

90 respuestas



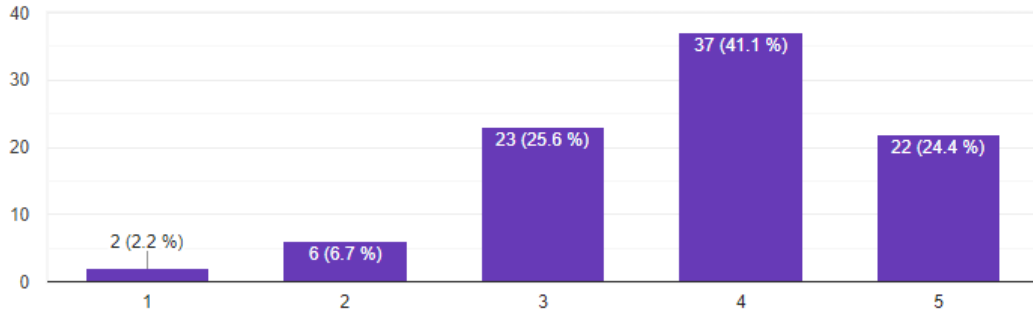
14. ¿El logro de los objetivos es el resultado de una buena comunicación en equipo?

90 respuestas



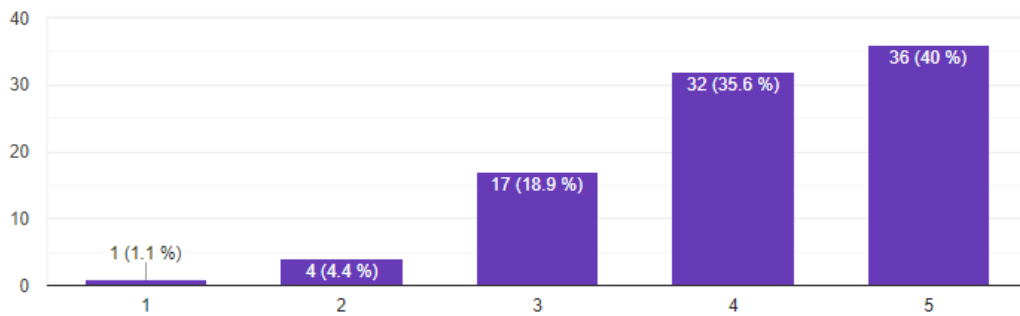
15. ¿La entidad dispone de un sistema que le permite verificar el cumplimiento de las metas definidas de Comunicación?

90 respuestas



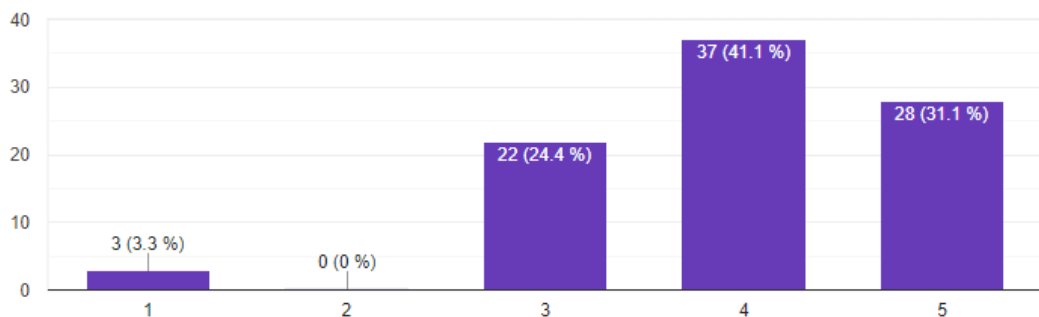
16. ¿Trabaja porque le permite realizar sus proyectos?

90 respuestas



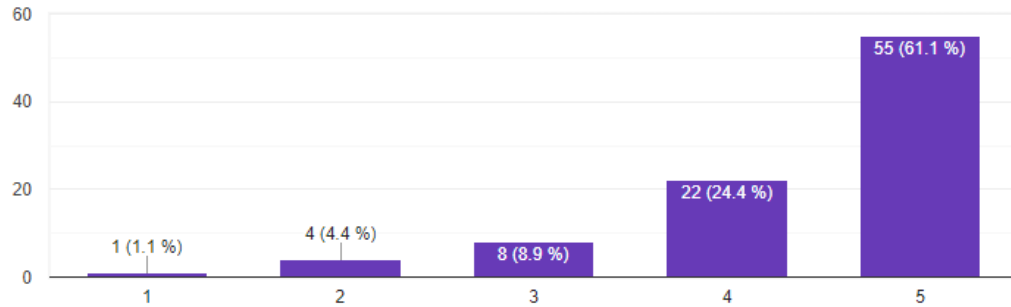
17. ¿Conoce los planes y proyectos anuales que cuenta la entidad?

90 respuestas



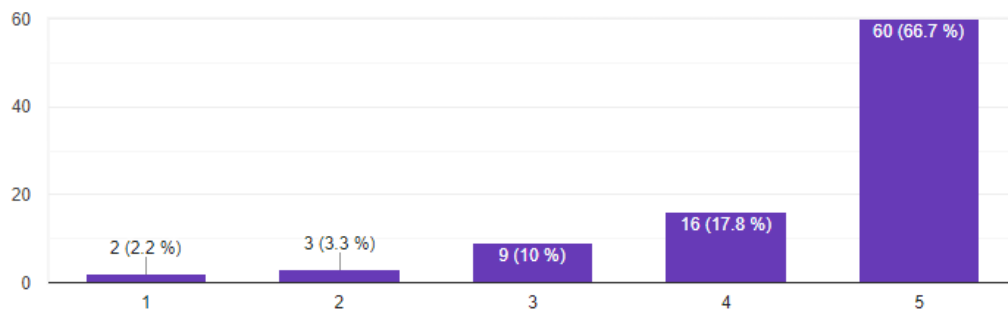
20. ¿Cultiva una educación con valores?

90 respuestas



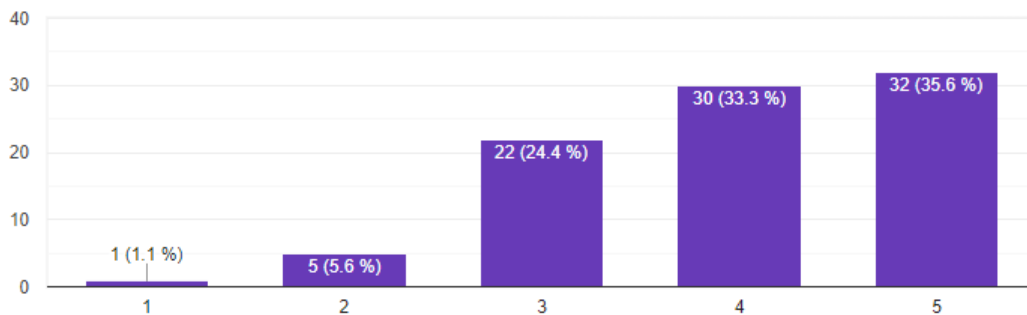
21. ¿Cómo trabajador es ejemplo de honestidad?

90 respuestas



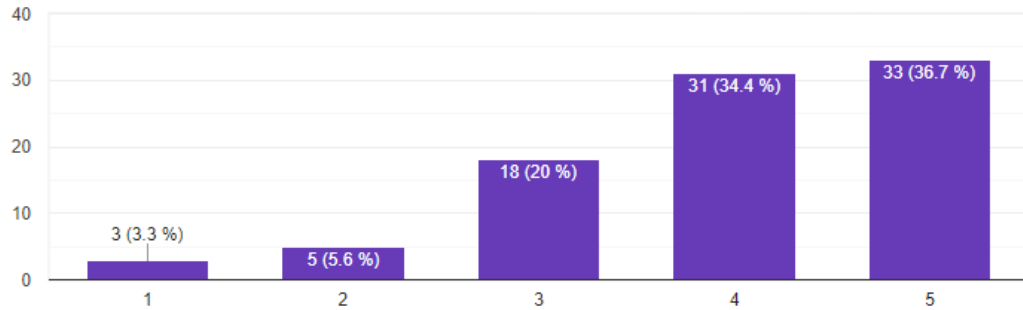
18. ¿Conoce los proyectos o iniciativas de la entidad para mejorar la rentabilidad?

90 respuestas



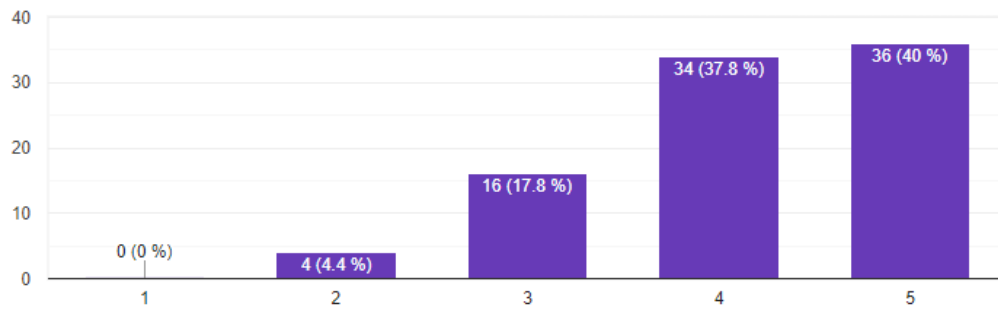
19. ¿Conoce y entiende los valores de la entidad?

90 respuestas



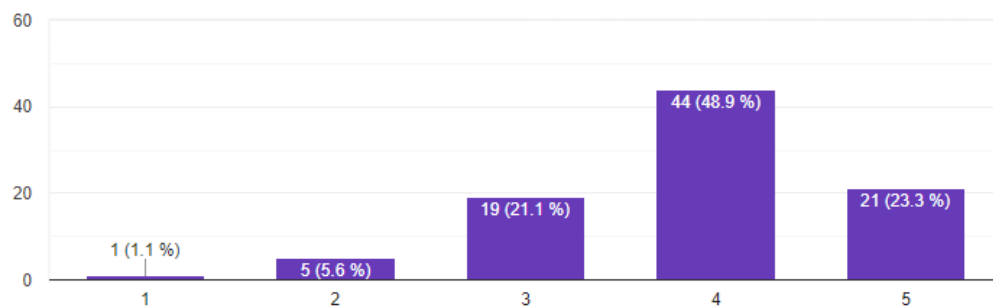
22. ¿La relación intercultural entre los colaboradores es positiva para el logro de los objetivos de la entidad?

90 respuestas



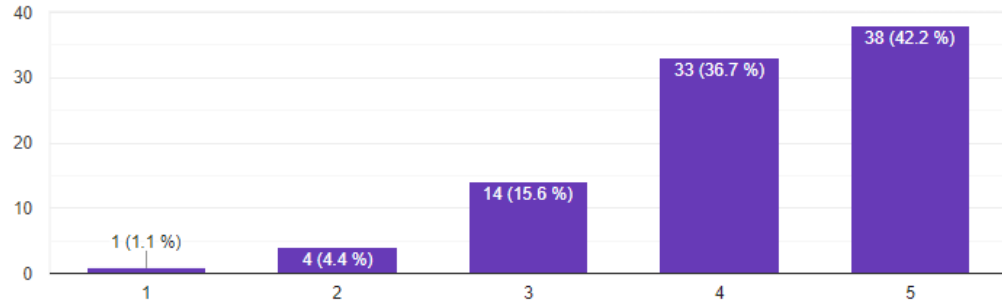
23. ¿Los trabajadores están comprometidos con la cultura institucional?

90 respuestas



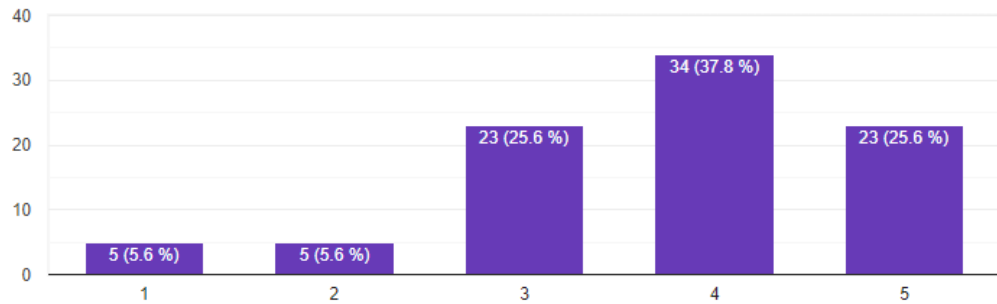
27. ¿La Comunicación Interna mediante una estrategia organizada, ordenada, ayuda a cumplir sus actividades en el tiempo planificado?

90 respuestas



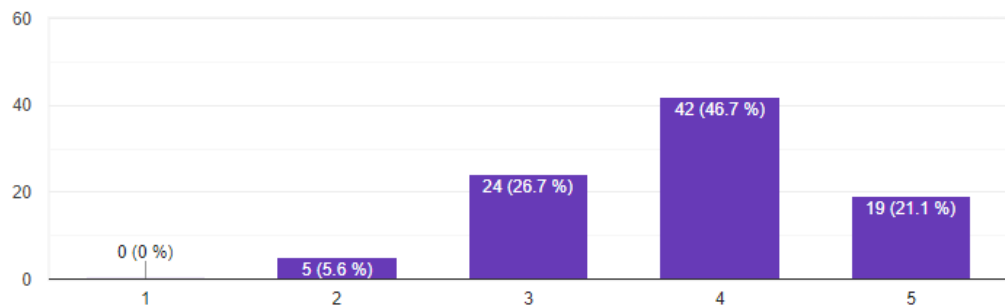
25. ¿Está de acuerdo con las estrategias impuestas por su jefe inmediato?

90 respuestas



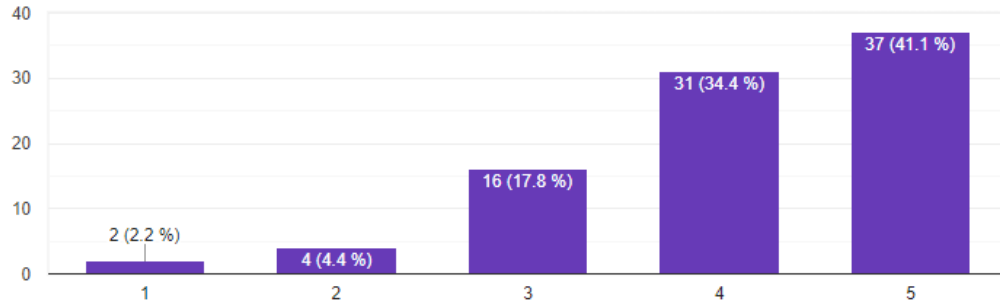
24. ¿Se les comunica a los trabajadores sobre la cultura institucional de la entidad?

90 respuestas



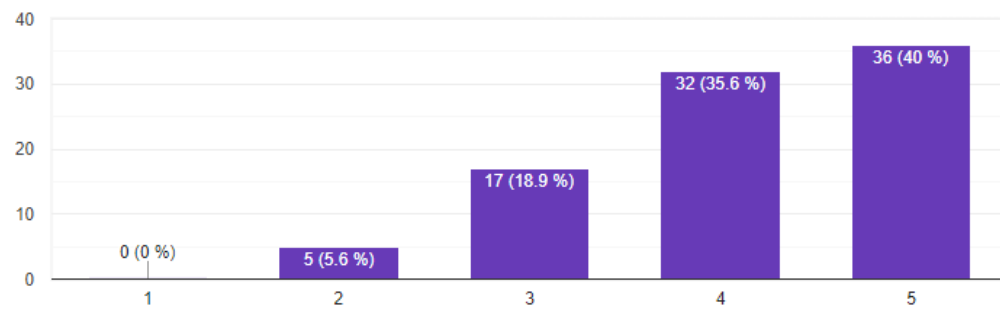
29. ¿Toma iniciativa y presenta aportes para mejorar las funciones en su trabajo?

90 respuestas



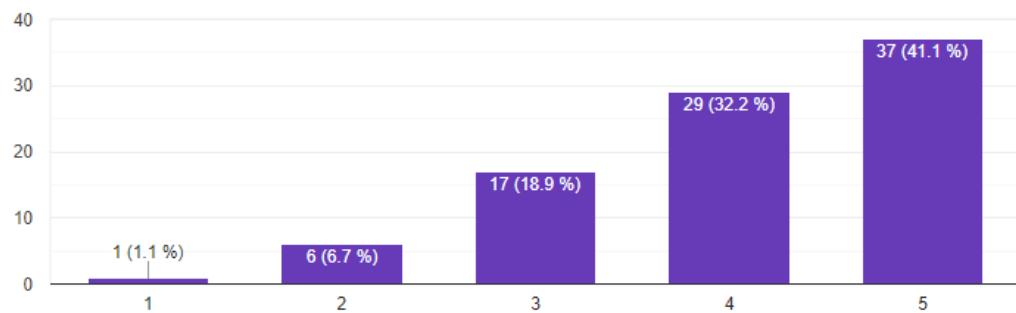
28. ¿Participa en la definición de los objetivos del trabajo?

90 respuestas



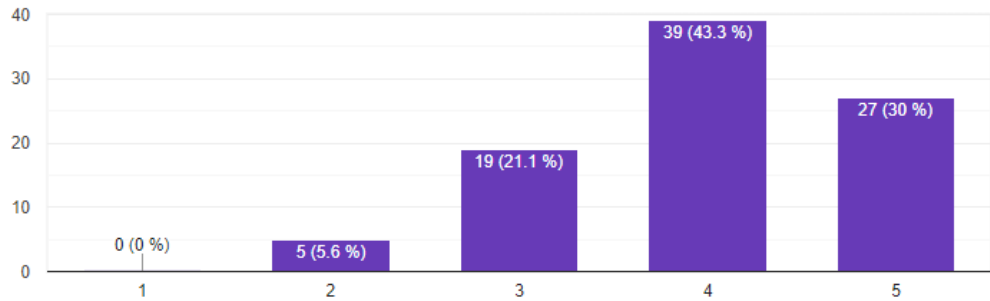
26. ¿Elabora estrategias para el cumplimiento oportuno de sus actividades?

90 respuestas



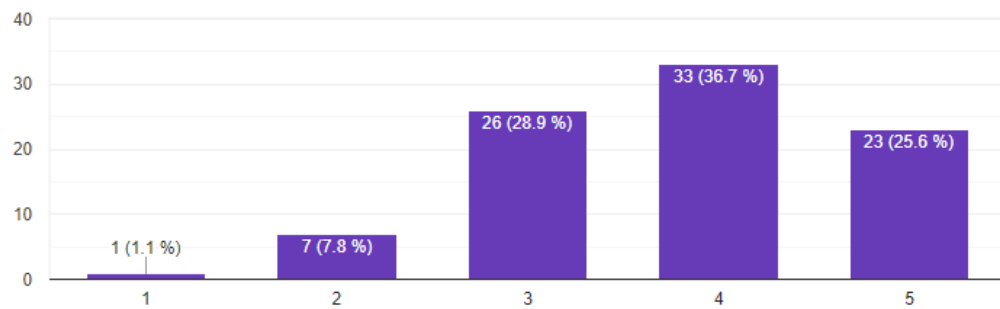
31. ¿Utiliza diferentes tipos de motivación para lograr su desempeño con alto rendimiento?

90 respuestas



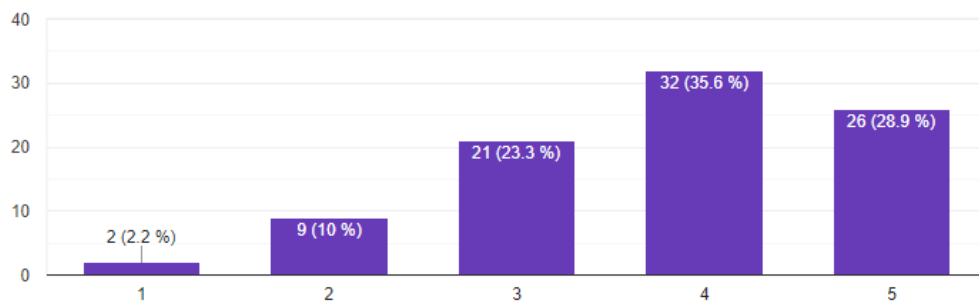
30. ¿Su entidad promueve la participación de los trabajadores en la toma de decisiones?

90 respuestas



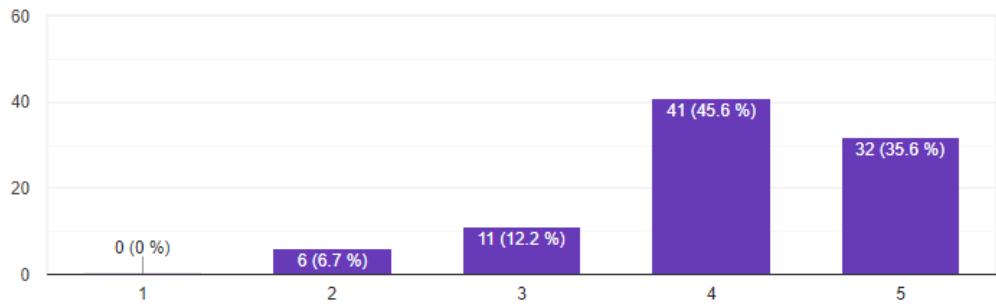
32. ¿La entidad aplica algún tipo de medida disciplinaria cuando su desempeño se encuentra por debajo de las expectativas y competencias?

90 respuestas



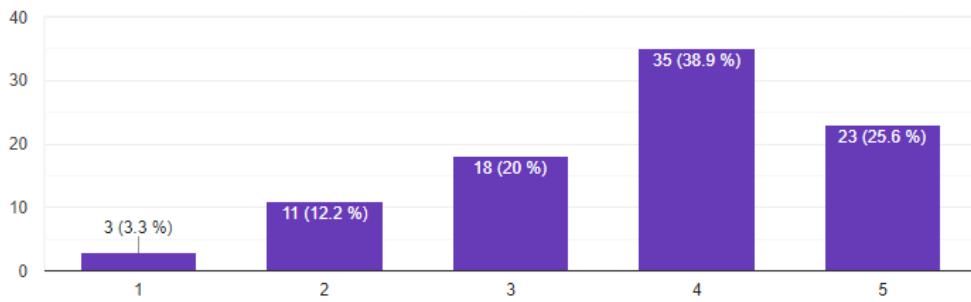
34. ¿Se siente satisfecho con la labor que desempeña?

90 respuestas



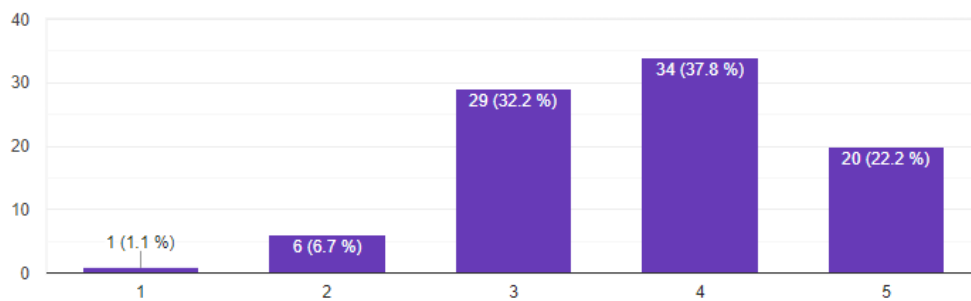
35. ¿El salario recibido está acorde al trabajo que realiza?

90 respuestas



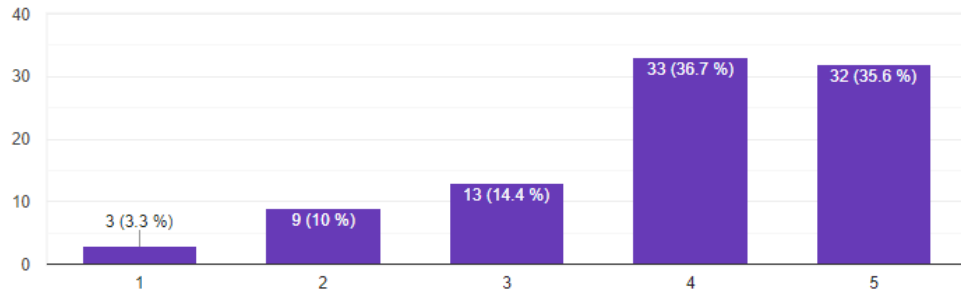
33. ¿Los directivos reconocen su desempeño laboral cuando cumple las metas asignadas?

90 respuestas



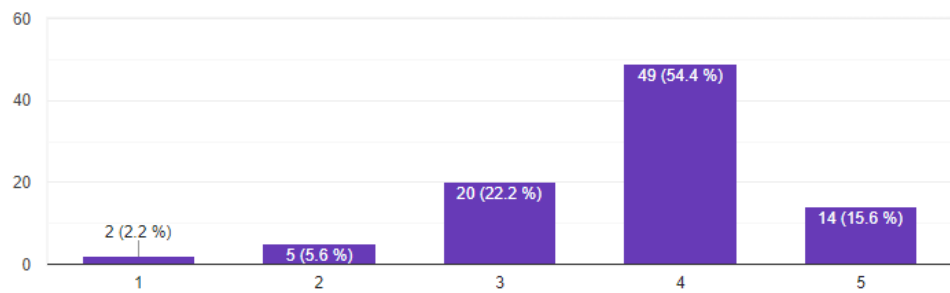
36. ¿Se siente satisfecho por el ritmo de trabajo que está sometido?

90 respuestas



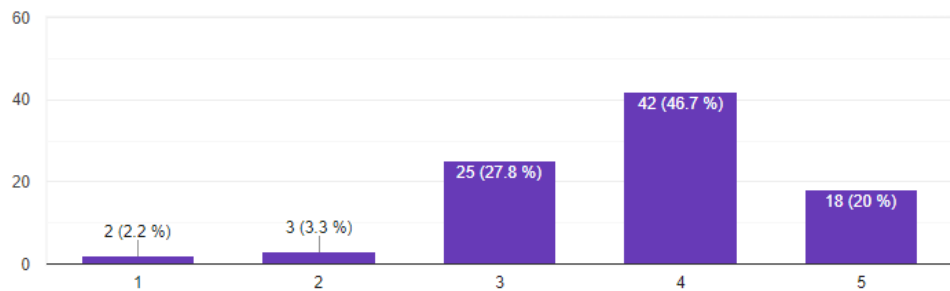
39. ¿El jefe superior resuelve oportunamente los problemas que se presentan en su área de trabajo?

90 respuestas



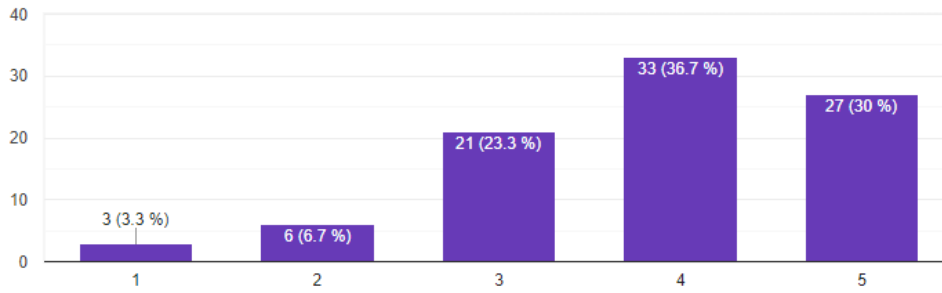
38. ¿Generalmente todos aportan ideas para mejorar el desempeño laboral?

90 respuestas



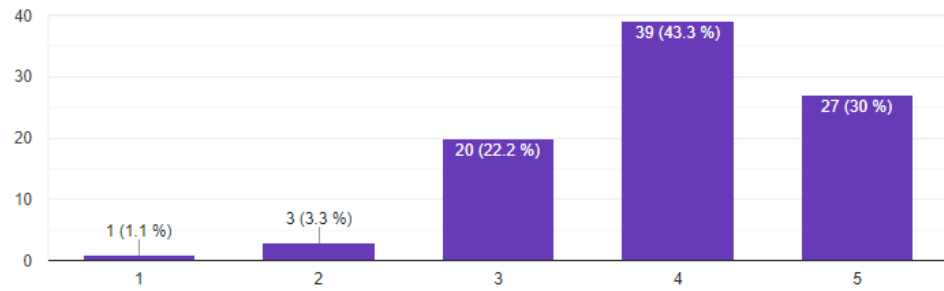
37. ¿El jefe inmediato muestra preocupación para el buen desempeño de su trabajo?

90 respuestas



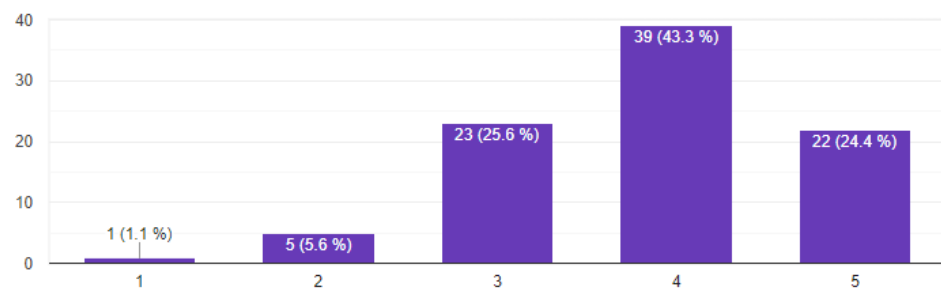
40. ¿El equipo define estrategias para lograr los objetivos?

90 respuestas



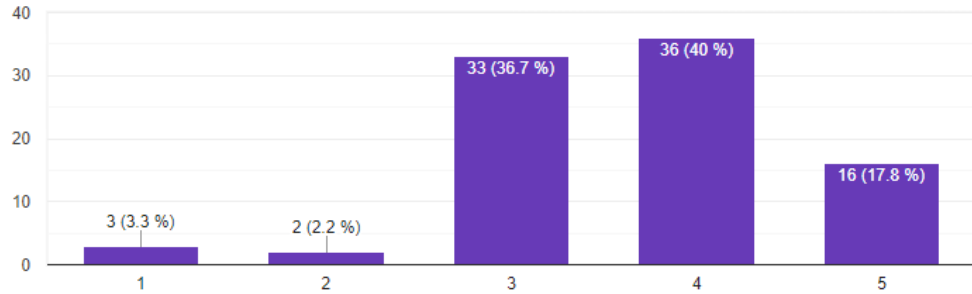
41. ¿Las autoridades de su entidad comunican oportunamente a sus subordinados sobre el plan de trabajo para el logro de sus objetivos?

90 respuestas



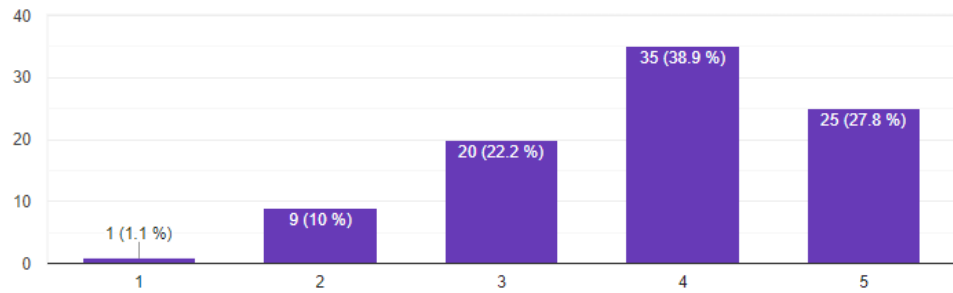
42. ¿Los trabajadores reconocen los logros de sus colegas?

90 respuestas



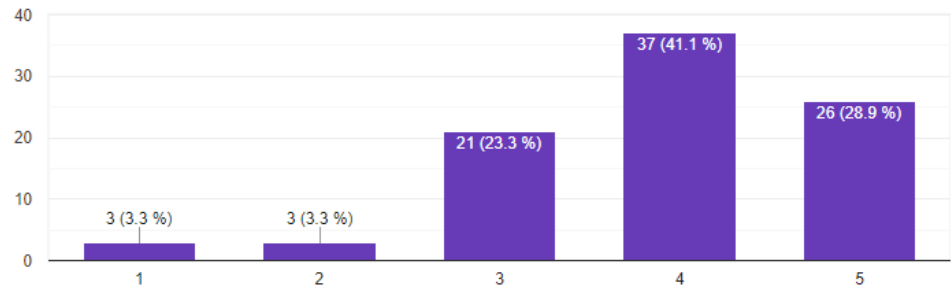
44. ¿La información es puesta a todos los niveles de la entidad?

90 respuestas



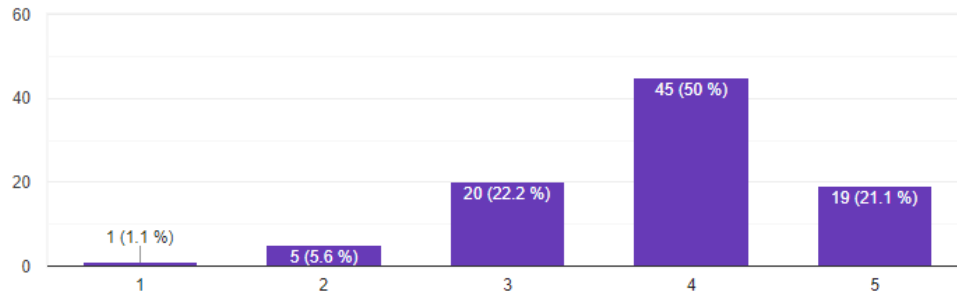
45. ¿Los recursos de información y comunicación están accesibles?

90 respuestas



43. ¿La entidad es eficiente en la gestión de la información y la comunicación?

90 respuestas



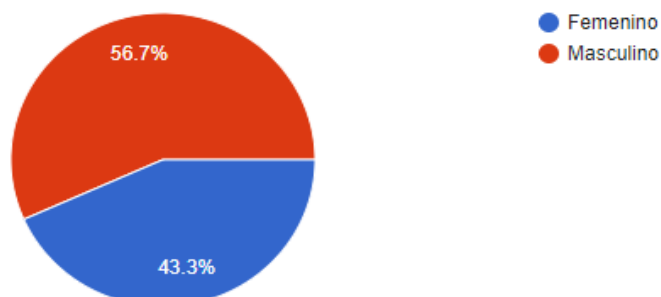
1. Edad

90 respuestas



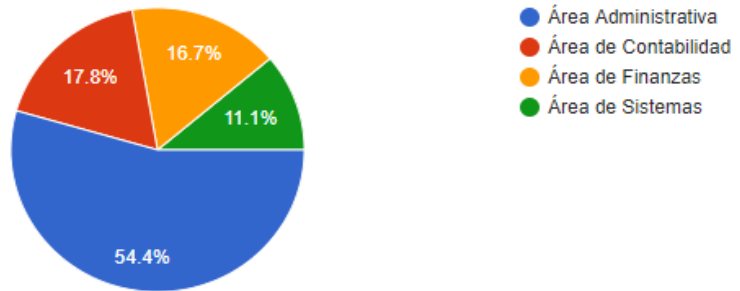
2. Sexo

90 respuestas



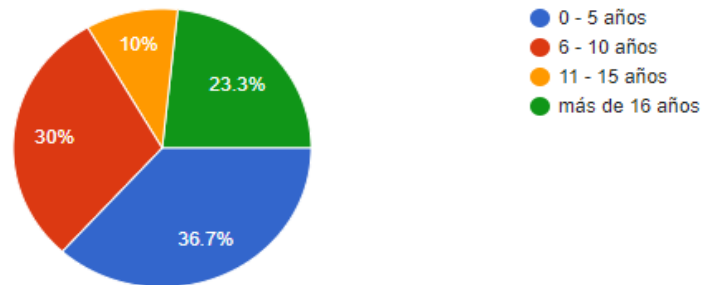
3. Área de la empresa a la que pertenece

90 respuestas



4. Tiempo de permanencia en la empresa

90 respuestas



CARTAS DE AUTORIZACIÓN

CARTA DE AUTORIZACIÓN DE USO DE INFORMACIÓN DE EMPRESA



Yo**Edgardo Lorenzo Wong Lu Vega**.....
(Nombre del representante legal o persona facultada en permitir el uso de datos)
identificado con DNI**08258860**...., en mi calidad de**Gerente General**.....
(Nombre del puesto del representante legal o persona facultada en permitir el uso de datos)
del área de**Contabilidad, Administración y Finanzas**.....
(Nombre del área de la empresa)
de la empresa/institución**Agro Industrial Paramonga S.A.A.**.....
(Nombre de la empresa)
con R.U.C N°**20135948641**....., ubicada en la ciudad de**Paramonga**.....

OTORGO LA AUTORIZACIÓN,

Al estudiante**Margarita Steffany Díaz Paucar**.....
(Nombre completo del Egresado/Bachiller)
identificado con DNI**N°48468352**....., egresado de la Carrera profesional o () Programa de
Postgrado de**Administración**.... para que utilice la siguiente información de la empresa:
(Nombre de la carrera profesional),

Acceso a todo tipo de información de gestión administrativa y entrevistas a los colaboradores

.....
(Detallar la información a entregar)

con la finalidad de que pueda desarrollar su () Trabajo de Investigación, Tesis o () Trabajo de
suficiencia profesional para optar al grado de () Bachiller, () Maestro, () Doctor o Título Profesional.

Recuerda que para el trámite deberás adjuntar también, el siguiente requisito según tipo de empresa:

- Vigencia de Poder. *(para el caso de empresas privadas).*
- ROF / MOF / Resolución de designación, u otro documento que evidencie que el firmante está facultado para autorizar el uso de la información de la organización. *(para el caso de empresas públicas)*
- Copia del DNI del Representante Legal o Representante del área para validar su firma en el formato

Indicar si el Representante que autoriza la información de la empresa, solicita mantener el nombre o cualquier distintivo de la empresa en reserva, marcando con una "X" la opción seleccionada.

() Mantener en Reserva el nombre o cualquier distintivo de la empresa; o
(X) Mencionar el nombre de la empresa.



Firma y sello del Representante Legal
DNI: 08258860

El Egresado o Bachiller declara que los datos emitidos en esta carta y en el Trabajo de Investigación, en la Tesis son auténticos. En caso de comprobarse la falsedad de datos, el Egresado será sometido al inicio del procedimiento disciplinario correspondiente; y asimismo, asumirá toda la responsabilidad ante posibles acciones legales que la empresa, otorgante de información, pueda ejecutar.



Firma del Egresado
DNI: 48468352

CÓDIGO DE DOCUMENTO	COR-F-REC-VAC-05.04	NÚMERO VERSIÓN	03	PÁGINA	Página 1 de 1
FECHA DE VIGENCIA	02/08/2023				

CARTA DE AUTORIZACIÓN DE USO DE INFORMACIÓN DE EMPRESA



Yo **Edgardo Lorenzo Wong Lu Vega**,
(Nombre del representante legal o persona facultada en permitir el uso de datos)
identificado con DNI **08258860**, en mi calidad de **Gerente General**,
(Nombre del puesto del representante legal o persona facultada en permitir el uso de datos)
del área de **Contabilidad, Administración y Finanzas**,
(Nombre del área de la empresa)
de la empresa/institución **Agro Industrial Paramonga S.A.A.**,
(Nombre de la empresa)
con R.U.C N° **20135948641**, ubicada en la ciudad de **Paramonga**

OTORGO LA AUTORIZACIÓN,

Al estudiante **Maritza Geraldine Gonzales Fernandez**,
(Nombre completo del Egresado/Bachiller)
identificado con DNI **N°72976503**, egresado de la Carrera profesional o () Programa de
Postgrado de **Administración** para que utilice la siguiente información de la empresa:
(Nombre de la carrera profesional),

Acceso a todo tipo de información de gestión administrativa y entrevistas a los colaboradores
.....
(Detallar la información a entregar)

con la finalidad de que pueda desarrollar su () Trabajo de Investigación, Tesis o () Trabajo de
suficiencia profesional para optar al grado de () Bachiller, () Maestro, () Doctor o Título Profesional.

Recuerda que para el trámite deberás adjuntar también, el siguiente requisito según tipo de empresa:

- Vigencia de Poder. *(para el caso de empresas privadas).*
- ROF / MOF / Resolución de designación, u otro documento que evidencie que el firmante está facultado para autorizar el uso de la información de la organización. *(para el caso de empresas públicas)*
- Copia del DNI del Representante Legal o Representante del área para validar su firma en el formato

Indicar si el Representante que autoriza la información de la empresa, solicita mantener el nombre o cualquier distintivo de la empresa en reserva, marcando con una "X" la opción seleccionada.

() Mantener en Reserva el nombre o cualquier distintivo de la empresa; o
 Mencionar el nombre de la empresa.



EDGARDO WONG L.

Firma y sello del Representante Legal
DNI: 08258860

El Egresado o Bachiller declara que los datos emitidos en esta carta y en el Trabajo de Investigación, en la Tesis son auténticos. En caso de comprobarse la falsedad de datos, el Egresado será sometido al inicio del procedimiento disciplinario correspondiente; y asimismo, asumirá toda la responsabilidad ante posibles acciones legales que la empresa, otorgante de información, pueda ejecutar.



Firma del Egresado
DNI: 72976503

CÓDIGO DE DOCUMENTO	COR-F-REC-VAC-05.04	NÚMERO VERSIÓN	03	PÁGINA	Página 1 de 1
FECHA DE VIGENCIA	02/08/2023				