



Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión
Escuela de Posgrado

Comunicación organizacional y el desempeño laboral en la facultad de derecho de la
Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, 2023

Tesis
Para optar el Grado Académico de Maestro en Gestión Pública

Autor
Daniel Enrique Berrospi Chuquiyaury

Asesor
M(o). Hugo Jahir Sanchez García



Huacho - Perú

2024



Reconocimiento - No Comercial – Sin Derivadas - Sin restricciones adicionales

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

Reconocimiento: Debe otorgar el crédito correspondiente, proporcionar un enlace a la licencia e indicar si se realizaron cambios. Puede hacerlo de cualquier manera razonable, pero no de ninguna manera que sugiera que el licenciante lo respalda a usted o su uso. **No Comercial:** No puede utilizar el material con fines comerciales. **Sin Derivadas:** Si remezcla, transforma o construye sobre el material, no puede distribuir el material modificado. **Sin restricciones adicionales:** No puede aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros de hacer cualquier cosa que permita la licencia.



UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN
LICENCIADA

(Resolución de Consejo Directivo N° 012-2020-SUNEDU/CD de fecha 27/01/2020)

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRIA EN GESTION PUBLICA

INFORMACIÓN

DATOS DEL AUTOR:		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	FECHA DE SUSTENTACIÓN
Daniel Enrique Berrospi Chuquiyaury	15760717	10/06/2024
DATOS DEL ASESOR:		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	CÓDIGO ORCID
Mg. Hugo Jahir Sánchez García	71087796	0000-0002-0668-6432
DATOS DE LOS MIEMBROS DE JURADOS-POSGRADO-MAESTRÍA-:		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	CODIGO ORCID
Dra. Flor de Maria Garivay Torres	15587359	0000-0002-2051-4901
Dr. Felix Gil Caro Soto	32124959	0000-0002-0946-5395
M(o) Ider Walter Alor Bellon	15737214	0000-0001-8355-7960

COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA FACULTAD DE DERECHO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to unapiquitos Trabajo del estudiante	2%
2	www.repositorioacademico.usmp.edu.pe Fuente de Internet	2%
3	repositorio.upa.edu.pe Fuente de Internet	1%
4	Submitted to Universidad Científica del Sur Trabajo del estudiante	1%
5	Submitted to City University of New York System Trabajo del estudiante	1%
6	Submitted to Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez Trabajo del estudiante	1%
7	repositorio.unid.edu.pe Fuente de Internet	1%
8	repositorio.unh.edu.pe	

TITULO

**COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL
EN LA FACULTAD DE DERECHO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN, 2023**

DANIEL ENRIQUE BERROSPI CHUQUIYAURI

TESIS DE MAESTRÍA

ASESOR: M(o) HUGO JAHIR SANCHEZ GARCÍA

**UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA
HUACHO
2024**

DEDICATORIA

A mi familia por el gran apoyo en esta etapa de mi vida, encausada a lograr mis objetivos profesionales.

Lic. Berrospi Chuquiyauri, Daniel Enrique

AGRADECIMIENTO

En este curso de Maestría in Gestión Pública, agradecemos a los profesores por compartir sus conocimientos y experiencias con nosotros

Lic. Berrospi Chuquiyauri, Daniel Enrique

ÍNDICE

TITULO	v
DEDICATORIA	vi
AGRADECIMIENTO	vii
ÍNDICE	viii
RESUMEN	xiii
ABSTRACT	xiv
CAPÍTULO I	1
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	1
1.1 Descripción de la realidad problemática	1
1.2 Formulación del problema	3
1.2.1 Problema general	3
1.2.2 Problemas específicos	3
1.3 Objetivos de la investigación	3
1.3.1 Objetivo general	3
Determinar la relación que existe entre la Comunicación organizacional y el desempeño laboral en la Facultad de Derecho de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión	3
1.3.2 Objetivos específicos	3
1.4 Justificación de la investigación	4
1.5 Delimitaciones del estudio	5
1.6 Viabilidad del estudio	5
CAPÍTULO II	6
MARCO TEÓRICO	6
2.1 Antecedentes de la investigación	6
2.1.1 Investigaciones internacionales	6
2.1.1 Investigaciones nacionales	7
2.1 Bases filosóficas	18
2.2 Definición de términos básicos	19
2.3 Hipótesis de investigación	20
2.3.1 Hipótesis general	20
2.3.2 Hipótesis específicas	21
2.4 Operacionalización de las variables	21

CAPÍTULO III	23
METODOLOGÍA	23
3.1 Diseño metodológico	23
3.1.1 Tipo	23
3.1.2 Nivel de Investigación	23
3.1.3 Diseño de Investigación	23
1.3 Objetivos de la investigación	24
3.1.4 Enfoque	24
3.2 Población y Muestra	24
3.2.1 Población	24
3.2.2 Muestra	24
3.3 Técnicas de recolección de datos	24
3.4 Técnicas para el procesamiento de la información	26
CAPÍTULO IV	27
RESULTADOS	27
4.1 Análisis de resultados	27
4.1.1 Análisis descriptivo	27
CAPÍTULO V	35
DISCUSIÓN	35
5.1 Discusión de resultados	35
CAPÍTULO VI	37
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	37
6.1 Conclusiones	37
6.2 Recomendaciones	38
REFERENCIAS	40
7.1 Fuentes documentales	40
7.2 Fuentes bibliográficas	40
7.3 Fuentes electrónicas	41

ANEXOS	42
Determinar la relación que existe entre la Comunicación organizacional y el desempeño laboral en la Facultad de Derecho de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión	43
Determinar la relación que existe entre la Comunicación descendente y el desempeño laboral en la Facultad de Derecho de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión	43
Determinar la relación que existe entre la Comunicación ascendente y el desempeño laboral en la Facultad de Derecho de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión	43
Determinar la relación que existe entre la Comunicación horizontal y el desempeño laboral en la Facultad de Derecho de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.	43

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: <i>Comunicación Organizacional en Desempeño laboral</i>	31
Tabla 2: <i>Comunicación descendente en Desempeño laboral</i>	32
Tabla 3: <i>Comunicación ascendente en Desempeño laboral</i>	33
Tabla 4: <i>Comunicación horizontal en desempeño laboral</i>	34
Tabla 5: <i>Pruebas de normalidad</i>	35
Tabla 6: <i>Pruebas de Pearson entre la comunicación organización y el desempeño laboral</i>	36
Tabla 7: <i>Pruebas de Pearson entre la comunicación descendente y el Desempeño laboral</i>	37
Tabla 8: <i>Pruebas de Pearson entre la comunicación ascendente y el desempeño laboral</i>	38
Tabla 9: <i>Pruebas de Pearson entre la comunicación horizontal y el desempeño laboral</i>	39

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Comunicación organizacional en desempeño laboral	31
Figura 2: Comunicación descendente en Desempeño laboral	32
Figura 3: Comunicación ascendente en desempeño laboral	33
Figura 4: Comunicación horizontal en Desempeño laboral	34

RESUMEN

Determinar la conexión entre la comunicación organizacional y el rendimiento laboral en la facultad de derecho de la Universidad Nacional fue el objetivo principal de la presente investigación. Carrión, José Faustino Sánchez. Con respecto a la metodología, el objetivo de la investigación es describir un fenómeno o una situación mediante su estudio in una circunstancia temporal espacial determinada, ya que se enfoca en responder a un problema de corte teórico. La investigación correlacional tiene como objetivo determinar el grado de relación o asociación (no causal) existente entre dos o más variables. El diseño transversal no experimental evita la manipulación deliberada de las variables. El enfoque es cuantitativo y cualitativo. La población consta de 20 trabajadores, y la muestra correspondió a 20. En lo que respecta a la técnica de recolección de datos, la encuesta y su instrumento, el cuestionario, fueron los datos.

En cuanto a las conclusiones, se demostró que en la facultad de Derecho de la Universidad Nacional José Faustino Sanchez Carrión existe una relación significativa entre la comunicación organizacional y el desempeño laboral, al obtener un valor de 0,768 en la Prueba de Pearson, lo que lo ubicó en un grado positivo alto y con un nivel de significancia de 0.00.

Palabras claves: Comunicación organizacional, desempeño laboral, comunicación descendente, comunicación ascendente, comunicación horizontal.

ABSTRACT

Determining the connection between organizational communication and work performance in the law school of the National University was the main objective of this research. Carrión, José Faustino Sánchez.

Regarding the methodology, the objective of the research is to describe a phenomenon or a situation by studying it in a specific temporal spatial circumstance, since it focuses on responding to a theoretical problem

Correlational research has The objective is to determine the degree of relationship or association (non-causal) between two or more variables. The non-experimental cross-sectional design avoids deliberate manipulation of variables. The approach is quantitative and qualitative. The population consisted of 20 workers, and the sample corresponded to 20. As far as the data collection technique is concerned, the survey and its instrument, the questionnaire, were the data.

Regarding the conclusions, it was shown that in the Faculty of Law of the José Faustino Sanchez Carrión National University there is a significant relationship between organizational communication and work performance, obtaining a value of 0.768 in the Pearson Test, which placed it in a high positive degree and with a level of significance of 0.00.

Keywords: Organizational communication, job performance

INTRODUCCIÓN

El objetivo de esta investigación es demostrar cómo las variables en estudio están relacionadas entre sí. La comunicación dentro de las organizaciones es dinámica y requiere un cierto grado de identidad. Debido a que los humanos necesitan relacionarse con otras personas para satisfacer sus necesidades de afecto y socialización, la comunicación organizacional es un componente crucial de las relaciones humanas. Esto lleva a situaciones en un entorno laboral donde los trabajadores interactúan con frecuencia, lo que contribuye al buen desempeño de todos (Sayago, 2009).

Para la presentación de lo investigado se ha tomado en cuenta desarrollar la siguiente estructura:

Primero, se trata de explicar la situación actual del tema. Los problemas de investigación se han formulado tanto de manera general como específica, y se ha realizado un análisis detallado de las dimensiones correspondientes a las variables de estudio. Se redactaron los objetivos de la investigación, así como su justificación y demarcación.

En el segundo capítulo se examinan los antecedentes de la investigación nacional e internacional, que han demostrado que esta es una problemática que no solo se vive a nivel local, sino que se ha vuelto una preocupación latente en muchos lugares de nuestro país y en el extranjero.

Se muestran las teorías, la terminología básica, las hipótesis de investigación y sus dimensiones e indicadores.

El tercer capítulo analiza el diseño de la investigación, el método de encuesta utilizado para recopilar información para la muestra de estudio y las técnicas de procesamiento de información que explican los pasos a seguir para obtener los resultados.

El cuarto capítulo, que es el capítulo de presentación, contiene tablas y figuras. Además, se incluye la comparación de hipótesis, lo que permite obtener las primeras conclusiones de la investigación.

El quinto capítulo trata sobre los hallazgos y comparaciones con otras investigaciones previamente documentadas que tienen resultados o métodos similares a los actuales.

El sexto capítulo presenta las conclusiones obtenidas mediante la aplicación de los estadísticos y sugerencias correspondientes.

Además, se enumeran las referencias que se incluyen en la lista de referencias que se utilizaron para crear el componente teórico de la investigación.

Finalmente los anexos

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

La comunicación organizacional se ha convertido en una herramienta fundamental en toda empresa permitiendo encaminar hacia los objetivos planteados por la institución, en donde el superior o encargado deberá emplear las palabras correctas y medios adecuados para dirigirse a los miembros de la institución de manera que el mensaje sea oportuno y claro, ello permite que los colaboradores puedan comprender y entender su rol para desarrollar un desempeño óptimo en sus labores. En el ámbito internacional, las empresas hoy en día por el tema de la globalización se ven en la necesidad de realizar cambios en la organización ya que la comunicación se ha convertido en una ventaja competitiva que permite marcar la diferencia de una empresa con otra, comenzando de su personal, el trato que se les otorga y los medios empleados para mejorar su desempeño en dicha entidad, además tomando en consideración el poder escucharlos ya que ellos también buscan salir adelante y crecer de manera profesional así como la empresa busca generar ganancias y aumentar su rentabilidad. La comunicación es de suma importancia en toda empresa, más aún si son de mayor número de trabajadores lo que implica el uso correcto de canales para que la información no sea distorsionada en el camino mediante rumores o no sea lo que se deseaba transmitir, por tanto, la comunicación abarca todas las actividades en la organización representando una herramienta importante en la que los trabajadores entiendan su papel y puedan realizar sus actividades adecuadamente.

Drucker citado por Formanchuk (2015) sostiene que la mayoría de los problemas que se presenta en las empresas es la mala comunicación representado por un porcentaje del 60% en donde los líderes y las empresas necesitan de una buena comunicación para transmitir ideas claras y concisas que encamine a los objetivos.

Esto puede deberse a que la alta gerencia no emite una comunicación fluida y muchas veces no emplea el canal adecuado para llegar a su personal lo que implica que se generen distorsiones por ende presenten un bajo desempeño en el área de trabajo, teniendo como resultado que no se encaminen hacia la dirección correcta, es decir, a las metas organizacionales, por ello es esencial que exista comunicación en las empresas para un mejor entendimiento y se genere una buena relación de los directivos con sus trabajadores.

En la problemática en cuanto a la comunicación organización se ha identificado Respecto a la comunicación descendente, presenta poca atención e interés de los superiores de informar a los trabajadores acerca de las actividades propuestas por la gerencia. Respecto a la comunicación ascendente, falta de interacción con los trabajadores el mantenerlos más informados acerca de las actividades, muy poco realizan charlas o reuniones con los colaboradores solo cuando cumplen una meta, pero no para ayudarlos o que aspectos podrían mejorar para un desarrollo óptimo de su desempeño, se percibe que la opinión de los trabajadores no es escuchado, poco empleado el feedback para que haya intercambio de ideas y puedan también conocerse más entre todos, muy poco utilizan boletines en el que explique claro y más conciso lo que se quiere dar a informar. Respecto a la comunicación horizontal, poca coordinación con respecto a la distribución de tareas para que no se tornen repetitivas para evitar malgastar tiempo en labores ya establecidas.

En cuanto al desempeño laboral con referencia a las habilidades y capacidades, dificultad en poder cumplir con las metas, sobrecarga de tareas que en ocasiones suelen no hacer el uso correcto de los recursos con tal de cumplir con lo ordenado. Respecto a la gestión del trabajo, falta de autoridad de parte del superior al delegar tareas, falta de compañerismo en donde cada uno vela por cumplir con la tarea sin importar si todos encaminan hacia un mismo objetivo. Respecto a el carácter y compromiso, no existe un sistema adecuado de medición para calificar al personal, falta de oportunidad para crecer en el ámbito laboral, falta de incentivos al trabajador por su esfuerzo, para que se sienta identificado y comprometido con la institución. Del análisis realizado me permite la formulación de los siguientes problemas de investigación.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿Qué relación existe entre la Comunicación organizacional y el desempeño laboral en la Facultad de Derecho de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión?

1.2.2 Problemas específicos

¿Qué relación existe entre la Comunicación descendente y el desempeño laboral en la Facultad de Derecho de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión?

¿Qué relación existe entre la Comunicación ascendente y el desempeño laboral en la Facultad de Derecho de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión?

¿Qué relación existe entre la Comunicación horizontal y el desempeño laboral en la Facultad de Derecho de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Determinar la relación que existe entre la Comunicación organizacional y el desempeño laboral en la Facultad de Derecho de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión

1.3.2 Objetivos específicos

Determinar la relación que existe entre la Comunicación descendente y el desempeño laboral en la Facultad de Derecho de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión

Determinar la relación que existe entre la Comunicación ascendente y el desempeño laboral en la Facultad de Derecho de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión

Determinar la relación que existe entre la Comunicación horizontal y el desempeño laboral en la Facultad de Derecho de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión

1.4 Justificación de la investigación

Por su conveniencia, ya que la presente investigación busca conocer si la comunicación Organizacional influye en el desempeño laboral en la Facultad de Derecho de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión; siendo de mucha importancia.

Por su implicancia teórica

Pretende dar a conocer los problemas que existe entre la comunicación organizacional y el desempeño en la Facultad de Derecho de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión; lo importante de realizar este trabajo es tomar conciencia de la manera como se está transmitiendo la información a los colaboradores para que estos puedan desempeñarse de forma correcta en su área de trabajo.

Asimismo, la variable comunicación organizacional se desarrolla tomando la teoría de Robbins y Judge (2017) donde afirma que: “La comunicación es poderosa, ningún grupo u organización existiría sin compartir significados entre sus miembros. Ésa es la única manera en la que se puede transmitir información e ideas” (p. 345) y para la variable desempeño laboral, se considera la teoría de Chiavenato (2017) donde dice que: “Es la forma en que las personas, equipos u organizaciones realizan sus tareas y actividades y con ello alcanzan los objetivos organizacionales y promueven excelentes resultados” (p.206).

Por su implicancia practica

Por qué se fundamenta en proporcionar lineamientos para mejorar la situación respecto a comunicación y desempeño laboral, tiene por finalidad determinar la relación entre la comunicación organizacional y el desempeño laboral, mediante el cual permite dar a conocer como es el desempeño de los colaboradores después que se haya comunicado las funciones de su área y esto ayuda a que los jefes estén más atentos y puedan implementar propuestas de mejora en el uso del canal y talleres de inducción al personal para que puedan tener un buen desempeño para así aumentar la productividad de la empresa.

Beneficios metodológicos. se basa en dos instrumentos de recolección de datos, uno para medir la variable desempeño laboral y otro para medir la variable comunicación organizacional. El investigador utilizó estos instrumentos y cumplieron con los criterios de validez del contenido y confiabilidad requeridos.

1.5 Delimitaciones del estudio

Delimitación Temporal: se realizará del mes de Julio a diciembre del 2023

Delimitación Geográfica: Ciudad de Huacho

Delimitación Social: Comprende al personal de la Facultad de Derecho de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión

1.6 Viabilidad del estudio

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014), la viabilidad de una investigación depende de la disponibilidad de recursos financieros, humanos y materiales. Por lo tanto, al tener estos recursos, se puede garantizar la viabilidad y ejecución de la investigación actual.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

2.1.1 Investigaciones internacionales

Quezada, Torres, Quevedo(2020) El objetivo de la investigación fue evaluar el rendimiento laboral en el Municipio de Girón a través del trabajo en equipo y la comunicación. Utilizando 78 servidores como muestra, se utilizó un enfoque no experimental de tipo descriptivo para llevar a cabo la investigación.

Los equipos de trabajo de la institución deben mejorarse, según el 93,6 % de los empleados. La creación de equipos diversos hará que los empleados se sientan más comprometidos trabajen coordinadamente alcanzando los objetivos, resultado más productividad, similar a la que se lograría individualmente.

Salvador, Lujan, Mogollo et al. (2020). Un método para mejorar las relaciones interpersonales es la comunicación asertiva. El asertividad es un comportamiento que demuestra el respeto mutuo con los que nos rodean en nuestras relaciones sociales. Se empleó un enfoque cuantitativo en lugar de experimental y se utilizó un diseño descriptivo. La población de estudio consistió en 35 empleados de la empresa y cinco gerentes. Los hallazgos mostraron que, a diferencia del género masculino, las mujeres se comunican con frecuencia de manera asertiva. A diferencia del género masculino, que no es continuo; y todos se comunican en las áreas, pero solo por trabajo. La comunicación asertiva de los gerentes hacia sus empleados es mínima, lo que impide la formación de relaciones interpersonales, lo que hace que la asertividad entre ambos cargos sea insostenible y casi nula.

Almengor (2021), Esta investigación analiza estrategias de desarrollo del capital humano que se basan en la comunicación asertiva y el trabajo en equipo, y analiza cómo la gestión del capital humano a través del desarrollo de competencias blandas ayuda a mejorar el desempeño del personal y a lograr los objetivos de la organización. La muestra consistió en 81 miembros del personal administrativo de la organización en estudio. La triangulación, la documentación y la observación

directa fueron los métodos utilizados. Los hallazgos revelaron los elementos que contribuyen a la gestión del capital humano para hacer que las organizaciones funcionen bien; cómo el desarrollo de competencias blandas afecta el desempeño de las organizaciones; y cómo la comunicación asertiva y la capacidad de trabajo en equipo aumentan la productividad. Se concluye como la fuerza laboral puede mejorar el desempeño en las organización.

2.1.1 Investigaciones nacionales

Moreno (2021) El presente trabajo tiene como propósito general establecer la manera en que la comunicación interna se relaciona con el desempeño laboral de cada uno de los trabajadores del Organismo de Formalización de Propiedad Informal COFOPRI/OZCAJ-2020. Su población está compuesta por 42 colaboradores del Organismo de la Propiedad Informal COFOPRI/OZCAJ-2020, con un diseño no experimental y de tipo descriptivo correlacional. Se manejó la técnica de la encuesta para ambas variables y se aplicó el cuestionario a todos los trabajadores, permitiendo obtener datos relacionados al tema de estudio. La investigación actual encontró una correlación de Rho Spearman de 0,693 y un nivel de significancia de 0.000, lo que indica que la comunicación interna contribuye al desempeño laboral en COFOPRI/OZCAJ-2020, lo que respalda la hipótesis de estudio.

Dávila (2022), El objetivo del estudio fue determinar cómo se relacionan la comunicación interna y el desempeño laboral de la Dirección Regional Sectorial de Agricultura de Ucayali 2022. Se utilizo el enfoque cuantitativo, con una finalidad básica y una profundidad descriptiva., utilizó un diseño no experimental. Para recopilar datos, se aplicó un cuestionario de 25 preguntas cerradas tipo Likert para la variable de desempeño laboral y 16 preguntas cerradas tipo Likert para la variable de comunicación interna a una muestra de 40 colaboradores. La fiabilidad del instrumento arrojó un Alfa de Cronbach de 0.951 para el cuestionario de comunicación interna y para el cuestionario de desempeño laboral. La información recopilada en trabajo de campo fue procesada mediante el programa SPSS 25v. Se concluye con relación alta entre la comunicación interna y el desempeño laboral de la Dirección Regional Sectorial de Agricultura Ucayali, 2022; con una correlación de Rho de Spearman $r = -0,951$ y Sig. (bilateral) = 0,000.

De los ríos (2021) El objetivo de esta investigación fue determinar cómo la comunicación organizacional y el desempeño laboral en colaboradores de una agroindustria en Trujillo se relacionan entre sí. La investigación fue cuantitativa y no experimental. Se utilizó un diseño de investigación transversal y de tipo correlacional. Como muestra de 100 trabajadores del área de producción, seleccionados por conveniencia Los hallazgos mostraron una relación directa de grado mediano entre la comunicación y el desempeño laboral ($r_s = 0,50$). Por lo tanto, se acepta la hipótesis de investigación general.

2.2.1 Comunicación Organizacional

a) Definiciones

Schermerhorn (2010) Comunicación es el proceso interpersonal de enviar y recibir símbolos que contienen mensaje, en términos más prácticos incluye un emisor que es el responsable de codificar un mensaje intencional por medio de símbolos significativos, verbales y no verbales. El mensaje se manda a través de un canal de comunicación a un receptor quien entonces decodifica e interpreta su significado (p.424).

Chiavenato (2011) La comunicación es el proceso mediante el cual las personas se conectan entre sí para compartir emociones y experiencias, así como para realizar transacciones entre sí. También se puede usar para describir el proceso por el cual se transmite información o significado de uno a otro.

Toda comunicación involucra al menos dos personas: la persona que envía el mensaje y la persona que lo recibe. Si una sola persona no puede comunicarse, la comunicación solo puede ocurrir si hay una persona que lo recibe. La red que integra y coordina todas sus partes es lo que hace que las organizaciones existan y funcionen sin comunicación.

Stoner (1996) . La comunicación es el flujo vital de una organización, y los errores en la comunicación han causado daños comparables a una lesión cardiovascular en más de una organización.

Los gerentes tienen tres razones principales por las que la comunicación efectiva es crucial. En primer lugar, la comunicación es la base de los procesos administrativos de planeación, dirección y control

Robbins y Judge (2017) definen la comunicación organizacional como: “Una buena comunicación ayuda a que las organizaciones tengan éxito. La comunicación es poderosa: ningún grupo u organización existiría sin compartir significados entre sus miembros” (p. 345).

b) Importancia de la comunicación organizacional

Robbins y Judge (2017) indican que la comunicación es importante porque: “Comunicarse es más que la mera impartición de significado; ese significado también debe entenderse. Ésa es la única manera en la que se puede transmitir información e ideas” (p. 345). Fernández y Fernández (2015) indican que la comunicación organizacional es importante porque: “Una buena comunicación dentro de la empresa se logra que los mensajes que se transmiten sean entendidos de una manera fácil y eficaz” (p. 4)

Pérez, Pérez, López y Caballero (2015)), la comunicación organizacional es crucial porque: "Para una empresa, por ser una actividad organizada y desarrollada por personas, que además persigue obtener beneficios".

c) Características de comunicación organizacional

Robbins y Judge (2017) indican que las características son las siguientes:

- La comunicación controla el comportamiento de los miembros de varias maneras.
- La comunicación crea retroalimentación porque aclara a las personas lo que deben hacer, lo bien que lo están haciendo y cómo mejorar su rendimiento.
- La comunicación satisface las necesidades sociales y permite la expresión emocional de los sentimientos.
- La información que los individuos o grupos necesitan para tomar decisiones se proporciona a través de la comunicación.

(p. 346).

d) Elementos que intervienen en la comunicación organizacional

El emisor.

Pérez et al. (2015) sostienen que: El emisor busca o pretende una determinada reacción en el receptor como consecuencia de la información transmitida (...). Por otra parte, el estilo que emplee el emisor en la comunicación influye, sin duda, en la eficacia de la comunicación. Así, un emisor puede mostrarse, agresivo, inhibido o asertivo. En el primer caso, la intimidación puede dar lugar a una pobre respuesta de los receptores que, precisamente por temor, no se sientan libres de dar su opinión o posible respuesta. En el segundo caso, se trata de emisores cuya timidez da la sensación de falta de control y, por tanto, transmiten inseguridad y no nos producen confianza. En el tercer caso es el estilo de comunicación más eficaz, ya que el asertividad hace referencia a expresar lo que se desea de forma directa y honesta, además de mostrar respeto por el interlocutor o receptor. (pp. 32- 33).

El emisor es quien transmite información al receptor, la forma como lo realice dependerá que la comunicación sea captada por el oyente. Un emisor puede portarse de tres estilos, la primera mostrarse agresivo hará que sus receptores sientan miedo y no puedan realizar preguntas a cualquier duda, segundo mostrarse tímido frente a los oyentes hará que no lo tomen en serio, transmitiendo desconfianza y la tercera mostrarse seguro en sus palabras transmite confianza haciendo que la comunicación sea eficaz y comprendida por todos, de manera que los receptores le tengan respeto.

El receptor

Pérez et al. (2015) enfatizan que: El destinatario, según Pérez et al. (2015), es la persona que recibe el mensaje y lo interpreta para comprender su significado. Puede ser uno o más. .. Para que se produzca un verdadero proceso de comunicación, el receptor debe responder al mensaje recibido, es decir, enviar información al emisor para confirmar la recepción del mensaje. (página 33).

Para que el proceso de comunicación tenga éxito, debe enviar información al

receptor, quien puede ser una o varias personas, demostrando que ha comprendido el mensaje.

"Es la información que el emisor transmite al receptor", según Pérez et al. (2015). Es la información enviada por el remitente al destinatario. Es el componente principal del proceso de comunicación y es la idea que se quiere transmitir. La información proporcionada por el emisor es esencial para el proceso de comunicación, en el que la información debe ser clara y concisa para que las personas comprendan mejor lo que se quiere transmitir o dar a conocer

El canal.

Según Pérez et al. (2015), es el canal por el cual fluye la comunicación Tiene importancia en toda comunicación y afecta el contenido y el código de un mensaje. La elección inadecuada de los canales es responsable de una gran parte de las distorsiones (también conocidas como ruidos) que pueden ocurrir durante el proceso de comunicación. (página 35). Es el medio por el cual se transmite la información, lo que puede causar distorsiones que dificulten comprender el mensaje

El código.

Según Pérez et al. (2015), es el conjunto de signos, gestos, sonidos o imágenes que se utilizan para elaborar el mensaje. Los códigos gráficos, como los códigos QR, pueden convertirse en mensajes legibles después de ser leídos por un escáner o un teléfono móvil, pero el código más utilizado es el lenguaje. .. El emisor y el receptor deben conocer el código para que la comunicación tenga éxito. Sin embargo, el receptor puede usar un decodificador en ocasiones para convertir un código que no entiende en algo comprensible. (pp.36-37)

El contexto.

Según Pérez et al. (2015), "se define como todo elemento paralelo a la comunicación y que influye en ella". Podemos mencionar factores

geográficos, culturales o actividades paralelas que se desarrollan alrededor de emisores y receptores dentro del contexto. Vienen a ser los factores que influyen en la comunicación cuando el emisor y el receptor están intercambiando información.

El feedback o retroalimentación.

Según Pérez et al. (2015), se trata de la información que reúne el emisor de cómo afecta al receptor. Al recibir esta información, el emisor puede determinar si su mensaje ha sido entendido correctamente y cómo ha afectado al receptor, lo que le permitirá cambiar los siguientes mensajes. Se trata de un proceso lento: el remitente debe esperar la respuesta del receptor. reduce las fallas porque supervisa el proceso de datos. La ausencia de comentarios prolonga el tiempo, pero también aumenta la probabilidad de errores en el proceso. (página 38).

e. Barreras de la comunicación organizacional

Según Pérez et al. (2015), es difícil coordinar todos los elementos del proceso de comunicación de manera adecuada al mismo tiempo. Sin embargo, un paso previo para abordar parte de las dificultades de comunicación es elegir el mensaje, el canal, el código y el contexto adecuados. Sin embargo, puede haber barreras en todos los pasos del proceso de comunicación, lo que reduce su eficacia. Tres grandes grupos agrupan las barreras a la comunicación. (página 39).

Barreras físicas.

Según Pérez et al. (2015), una barrera física es un obstáculo presente en el entorno físico donde se lleva a cabo el proceso de comunicación, como el ruido o la distancia. En el contexto organizacional, la estructura interna de una organización puede generar obstáculos físicos. Por ejemplo, si queremos comunicarnos con el director comercial sobre un asunto urgente, nuestra única forma de comunicarnos con él es por teléfono. (página 40).

Cuando el emisor y el receptor conversan o hablan de algo serio sobre el trabajo, muchas veces no se puede escuchar a la otra persona debido a los ruidos del ambiente.

Barreras intelectuales

Según Pérez et al. (2015), una barrera intelectual ocurre cuando los conocimientos del emisor y del receptor no coinciden, lo que provoca diferencias en su interpretación del mensaje. Las barreras culturales y semánticas son dos tipos de barreras. Esto ocurre cuando dos personas tienen diferentes interpretaciones del mismo mensaje; esto puede ser causado por la cultura de la persona o incluso por el lenguaje que usa el emisor. Las barreras culturales surgen cuando los conocimientos del emisor y el receptor difieren. Las diferencias educativas entre uno y otro pueden ser la causa de esta disparidad

Barreras psicológicas.

Según Pérez et al. (2015), una barrera psicológica ocurre cuando las ideas previas de los interlocutores juegan rol importante en la interpretación del mensaje que lo que se dice en realidad. Este tipo de obstáculos puede ser el resultado de factores filosóficos (como diferentes valores, creencias o ideologías) o simplemente de factores psicológicos (como la actitud de los interlocutores). Barriers philosophical: Son aquellas que se derivan de las diferentes formas en que el emisor y el receptor comprenden e interpretan las situaciones cotidianas, como cuando el emisor y el receptor no están de acuerdo sobre lo bueno y lo malo de una situación.

f. Dimensiones

A. Comunicación descendente.

Robbins y Judge (2017) Se dice que comienza en el nivel más bajo de la organización o grupo. Es utilizado por gerentes y líderes de grupos para establecer objetivos, dar instrucciones, explicar políticas y procedimientos, señalar lo que necesita atención y dar retroalimentación. (p. 347).

Fernández y Fernández (2015) dicen que: “Son las que van desde un nivel jerárquico superior a uno inferior” (p. 4). La comunicación descendente, es este tipo de comunicación el mensaje fluye del nivel más alto hacia el nivel más bajo de la organización, en donde los directivos miran hacia abajo a través de los órganos de dirección, teniendo como finalidad informar, instruir, controlar, motivar el comportamiento, encaminar de acuerdo a los objetivos planteados, por ello es esencial manejar habilidades de relaciones para el buen manejo del grupo, teniendo las palabras ideales y precisas para comunicar mostrando seguridad al momento de transmitir el mensaje.

g. Comunicación ascendente.

Según Robbins y Judge (2017), fluye desde el nivel de una organización u grupo a un nivel inferior. La utilizan los gerentes y los líderes de grupos para establecer objetivos, dar instrucciones sobre el trabajo, explicar políticas y procedimientos, señalar problemas y brindar comentarios. (página 347). Según Fernández y Fernández (2015), "son las que van desde un nivel jerárquico superior a uno inferior". El mensaje fluye del nivel más alto hacia el nivel más bajo de la organización a través de la comunicación descendente, en la que los directivos miran hacia abajo a través de los órganos de dirección con el objetivo de informar, instruir, controlar, motivar el comportamiento

C. Comunicación horizontal.

Se da entre el personal de igual jerarquía o pares, según De Castro (2014). Esto es necesario para la buena coordinación e integración de los departamentos de las empresas. "La comunicación tiene lugar entre miembros del mismo grupo de trabajo, entre miembros de grupos de trabajo separados del mismo nivel o entre cualquier personal equivalente horizontalmente", afirman Robbins y Judge (2017). Este tipo de comunicación horizontal se produce entre los subordinados en el mismo nivel jerárquico. Mantener una buena coordinación e integración con los miembros del equipo permite que las tareas sean más eficientes manteniendo el ritmo del trabajo para el cumplimiento de los objetivos de la organización.

2.2.2 Desempeño Laboral

a) Definiciones

De acuerdo con Toranzos (2000), es fundamental considerar las tres dimensiones del concepto al hablar de la calidad de la educación.

Benjamin y Fincowsky (2014) el desempeño laboral se mide como la cantidad de trabajo que se realiza en una organización en relación con sus responsabilidades.

De acuerdo con Toranzos (2000), es fundamental considerar las tres dimensiones del concepto al hablar de la calidad de la educación. la educación.

Martínez (2013) El desempeño laboral tiene un impacto significativo en el rendimiento laboral y es fundamental para las decisiones de personal, así como para motivar a los empleados, es fundamental para su desempeño.

Louffat (2012). señala que es un proceso técnico para administrar el talento humano y se encarga de medir regularmente la eficiencia del funcionamiento en el cumplimiento de las tareas.

Tompson y Gamble (2012) los sistemas de información son una forma para que los administradores supervisen el trabajo de los y comprueben que están actuando dentro de los límites establecidos

La forma en que los miembros de una organización colaboran de manera efectiva para lograr objetivos compartidos siguiendo las reglas fundamentales establecidas previamente se conoce como desempeño laboral, según Newstrom (2011).

Es la forma que los empleados desarrollan sus funciones en la empresa de manera eficiente para lograr las metas propuestas, según Lussier y Achua (2011)

El desempeño laboral se define por Chiavenato (2011) como la eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones, lo que es necesario para la organización, funcionando el individuo con una gran labor y satisfacción

laboral.

El valor del desempeño laboral Según Chiavenato (2017), el desempeño laboral es crucial porque: permite detectar problemas en la supervisión del personal y la integración del empleado en la organización o en el puesto que ocupa, así como discrepancias, desaprovechamiento de empleados que tienen más potencial que el exigido por el puesto, problemas de motivación, etc.

Ventajas del desempeño laboral.

Según Werther et al. (2014), los beneficios del desempeño laboral incluyen: Políticas de compensación: Muchas empresas otorgan incrementos según méritos, conociéndose mediante evaluar el desempeño. - Requerimientos de formación y desarrollo. - Planificación y desarrollo profesional. Las oportunidades laborales específicas se basan en la realimentación del desempeño. - Errores en el diseño del puesto: un desempeño insuficiente puede ser un signo de errores en el diseño del puesto. Los resultados de las evaluaciones ayudan a identificarlos. (página 216). Las ventajas del desempeño laboral están relacionadas con el buen recibimiento de una buena remuneración basada en los resultados de las evaluaciones dadas, la posibilidad de saber si necesitas capacitación y la posibilidad de conocer los errores en los puestos que indican un bajo desempeño en su puesto en el trabajo

Niveles del desempeño en el puesto.

Según Werther et al. (2014), los análisis de puestos tienen una aplicación adicional porque permiten establecer niveles de desempeño de puestos con dos objetivos: Primero, se convierten en metas de rendimiento, a las que aspiran los empleados y cuyo cumplimiento puede generar una satisfacción legítima. .. La moral y la motivación de los trabajadores pueden disminuir cuando no existen niveles adecuados. En segundo lugar, los niveles de desempeño son una medida que permite evaluar la medida en que se están alcanzando los objetivos establecidos para la tarea. (página 97). La

evaluación y el análisis de puestos proporcionan información oportuna, lo que permite establecer los niveles de desempeño en el puesto.

Evaluación de desempeño y capacitación.

El proceso de evaluación de desempeño puede considerarse como insumo prioritario para que pueda aplicarse el proceso de capacitación", afirma Louffat (2016). Sin duda, un parámetro crucial que puede ayudar a mantener una capacitación en el trabajador que los necesita es la detección de brechas, discrepancias en el perfil de competencias del trabajador evaluado o sus niveles de rendimiento en comparación con el perfil ideal del ocupante del puesto, a través de datos objetivos y concretos. (Louffat, 2016, p53). La evaluación ayuda a determinar si el evaluado necesita capacitación y si puede adaptarse a su puesto de trabajo

Según Louffat (2016), las evaluaciones de desempeño pueden demostrar claramente en qué aspectos y en qué nivel de profundidad se requiere capacitar al trabajador evaluado. Se desarrollará un plan de capacitación en función de esto. Después de la capacitación, el trabajador capacitado regresará a la empresa y se someterá a múltiples evaluaciones de desempeño para ver y evaluar sus niveles de mejora. (páginas 53-54). Es un método que permite conocer en un sentido más amplio qué puntos están fallando y con qué profundidad se debe capacitar. Según los 63 resultados, se prepararán programas que le ayuden a mejorar. Después del período de capacitación, el trabajador ingresará a la empresa y será evaluado nuevamente con la misma técnica

b) Dimensiones

A.- Habilidades y capacidades.

Según Gómez et al. (2008), el asociado demuestra habilidades básicas sólidas en comunicación escrita y oral, análisis, organización y resolución de problemas. busca capacitación y oportunidades laborales para mejorar sus habilidades

La habilidad, según Clarke y Winch (2006), se define como una combinación de conocimientos de materiales y procesos junto con las habilidades manuales necesarias para realizar una actividad productiva.

B.-Gestión del Trabajo

"El asociado demuestra fuertes habilidades de gestión de trabajo, lo que incluye a la gestión del tiempo y la distribución del producto a tiempo" (Gómez et al., 2008, 262). Según Chiavenato (2017), la administración paternalista solía asumir la responsabilidad de resolver problemas y aumentar la productividad del trabajador. Se espera que los empleados descubran por sí mismos cómo mejorar y agilizar su trabajo en el futuro. Por lo tanto, deben pensar creativamente, solucionar problemas, analizar situaciones, plantear preguntas y encontrar soluciones para cualquier cosa que no comprendan. (página 348).

C.-Carácter y compromiso.

Según Gómez et al. (2008), "El asociado demuestra ética, integridad y juicio".

Según García (s.f.), el compromiso se refiere a la libertad personal dirigida hacia un objetivo específico. Es esencial que haya conocimiento para que exista un compromiso; es decir, no podemos estar comprometidos a hacer algo si no conocemos los aspectos de ese compromiso, o sea las obligaciones que conlleva. (pág. 3)

2.1 Bases filosóficas

El fundamento ontológico: tiene como objetivo revelar la esencia del problema científico, el objeto de investigación es su campo de acción desde la comprensión de su esencialidad como ente de la realidad, para lo cual el proceso de investigación científica sirve como medio que revela su naturaleza objetivo-subjetiva. Reconocer este punto de partida respalda la investigación que busca ser innovadora, actual y aplicar sus descubrimientos en el mundo real.

El fundamento gnoseológico: establece los vínculos de ruptura y continuidad del conocimiento sobre el objeto y el campo a través de la exploración de su marco teórico referencial y el estado del arte de la cuestión científica que se investiga. Esto servirá de base para el aporte teórico que la investigación logra y lo hará legítimo.

El fundamento epistemológico: es el que le da sustento a la investigación su resultado teórico y su relevancia para el conjunto de conocimientos de la ciencia en cuestión.

El fundamento lógico: Es la validez de la construcción, le da significación al sentido general de la investigación, así como sus contribuciones

El fundamento metodológico: Se basa en la idea de que la investigación tiene un desarrollo teórico-práctico basado en la capacidad de integrar métodos, procedimientos y estilos de pensamiento de manera que las ciencias exploran la realidad.

2.2 Definición de términos básicos

Carácter y compromiso

Actitud que toda persona posee para mostrar responsabilidad y ética ante un deber contraído con alguna parte, con el fin de encaminar a buenos resultados.

Conflicto

Se entiende aquella situación en la que dos o más partes están en desacuerdo entre sí. El desacuerdo puede ser multicausal y dentro de una organización, dicho conflicto genera dos consecuencias básicas: ineficiencia e ineffectividad.

Comunicación ascendente

Este tipo de comunicación suele darse cuando los de cargos inferiores desean comunicarse con los altos mandos de la empresa, el más común es el uso del buzón de sugerencias en donde exponen sus ideas, quejas del personal, dándole un enfoque acerca del clima laboral que existe.

Comunicación descendente

Esta comunicación se da de los cargos superiores hacia los mandos inferiores, con la finalidad de entablar comunicación sobre temas institucionales de la empresa como las normas, políticas, reglamentos así también emplear claridad en el mensaje para que pueda ser llegado a todos. El más usado en este tipo de comunicación es el correo electrónico

Comunicación horizontal

Este tipo de comunicación se da entre compañeros de trabajo o de igual jerarquía, es importante que las áreas estén coordinadas para lograr resultados positivos.

Motivación y esfuerzo

El grado en que la organización motiva a los empleados y las condiciones de trabajo hacen que trabajen arduamente. Estos factores indican que el empleado se siente responsable de realizar su trabajo, está comprometido con su trabajo y se preocupa por la calidad de sus actividades, lo que lo impulsa a trabajar más duro en su lugar de trabajo.

Comunicación

Es el proceso interpersonal de enviar y recibir símbolos que contienen mensaje, en términos más prácticos incluye un emisor que es el responsable de codificar un mensaje intencional por medio de símbolos significativos, verbales y no verbales

Gestión del trabajo

Es la forma como agilizar tu trabajo, controlando el tiempo adecuado para la realización de actividades, actuando siempre con responsabilidad y seguridad para obtener buenos resultados para ello se debe pensar con sentido estratégico y con creatividad. Habilidades y capacidades. Es la destreza que posee cada persona ya sea para pensar en propuestas de mejora o solución de problemas, así como también buscar maneras para optimizar el proceso de sus actividades siendo más productivo, algunos optan por una formación para mejorar sus habilidades y demostrar todo lo que pueden dar de sí.

2.3 Hipótesis de investigación

2.3.1 Hipótesis general

Existe relación significativa entre la Comunicación Organizacional y el desempeño laboral en la Facultad de Derecho de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión

2.3.2 Hipótesis específicas

Existe relación significativa entre la Comunicación descendente y el desempeño laboral en la Facultad de Derecho de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.

Existe relación significativa entre la Comunicación ascendente y el desempeño laboral en la Facultad de Derecho de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.

Existe relación significativa entre la Comunicación horizontal y el desempeño laboral en la Facultad de Derecho de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.

2.4 Operacionalización de las variables

Variables	Dimensiones	Indicadores
Variable independiente: Comunicación Organizacional	Comunicación Descendente	Normas Objetivos Procedimientos
	Comunicación ascendente	Reuniones buzón de sugerencias Retroalimentación

	Comunicación Horizontal	Confianza Empatía Integración
Variables	Dimensiones	Indicadores
Variable dependiente: Desempeño Laboral	Habilidades y capacidades	Iniciativa Responsabilidad Resolución de problemas
	Gestión del trabajo	Organización del trabajo Trabajo en equipo Orientación a resultados
	Carácter y compromiso	Involucramiento Identificación Compromiso

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1 Diseño metodológico

3.1.1 Tipo

La presente investigación es de tipo descriptivo correlacional, porque trata de responder a un problema de corte teórico y estudia un fenómeno o una situación en una circunstancia temporal-espacial específica.

3.1.2 Nivel de Investigación

Arias (2012) afirma correlacional es cuando existe una relación o asociación entre dos o más variables. En estos estudios, primero se miden las variables y luego se calcula la correlación mediante la prueba de hipótesis correlacionales y el uso de técnicas estadísticas. La investigación correlacional puede proporcionar pistas sobre las causas potenciales de un fenómeno, pero no establece directamente relaciones causales. La utilidad y el propósito principal de los estudios correlacionales es comprender cómo un concepto o variable puede comportarse conociendo cómo se comportan otras variables relacionadas. En otras palabras, intente usar el valor de la variable o variables relacionadas para predecir su valor aproximado para un grupo de persona

3.1.3 Diseño de Investigación

Según Palella, Santa y Martins (2010), un diseño transversal no experimental se realiza sin alterar deliberadamente ninguna variable. El investigador no reemplaza deliberadamente las variables independientes. Para analizar, se observan los hechos tal y como se presentan en su contexto real y en un tiempo determinado. Por lo tanto, este diseño no crea una situación específica, sino que observa las que ya existen. (pág.87) El siguiente esquema muestra cómo las variables involucradas se relacionan entre sí.

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Determinar la relación que existe entre la Comunicación organizacional y el desempeño laboral en la Facultad de Derecho de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión

3.1.4 Enfoque

La investigación actual utiliza un enfoque cualitativo cuantitativo.

3.2 Población y Muestra

3.2.1 Población

En la presente investigación está determinada por 20 trabajadores.

3.2.2 Muestra

Se está considerando al total de la población 20 trabajadores

3.3 Técnicas de recolección de datos

Fue una encuesta con la técnica de recolección de datos. el instrumento utilizado fue un cuestionario.

En este caso, se empleó un cuestionario que, según carrasco (2013. p.318), consiste en presentar a los encuestados una serie ordenada y coherente de preguntas formuladas con claridad, precisión y objetividad, para que sean resueltas de manera uniforme. se empleó la escala likert.

A. Validez del cuestionario para comunicación organizacional

La validez se determinó a través de un análisis factorial, empleando el estadístico de Kaiser – Meyer-Olkin, y la esfericidad de Bartlett, obteniendo una correlación de (0,733). Este valor indica que estadísticamente el instrumento para evaluar las variables es válido.

KMO y prueba de Bartlett		
Medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin.		,733
Prueba de esfericidad de Bartlett	Chi-cuadrado aproximado	536,572
	Gl	20
	Sig.	,000

B. Confiabilidad para comunicación organizacional

En esta investigación, se utilizó el estadístico de confiabilidad Alpha de Cronbach, que tuvo un valor de 0,887, lo que indica que es confiable según el análisis de confiabilidad, ya que se considera que las herramientas altamente confiables tienen puntajes superiores o iguales a 0,80.

Estadísticos de fiabilidad	
Alpha de Cronbach	N de elementos
,887	16

C. Validez para Desempeño laboral

La validez se determinó a través de un análisis factorial, empleando el estadístico de Kaiser – Meyer-Olkin, y la esfericidad de Bartlett, obteniendo una correlación de (0,713). Este valor indica que estadísticamente el instrumento para evaluar las variables es válido.

KMO y prueba de Bartlett		
Medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin.		,713
Prueba de esfericidad de Bartlett	Chi-cuadrado aproximado	526,512
	Gl	20
	Sig.	,000

D. Confiabilidad para Desempeño laboral

El estadístico de confiabilidad a emplear en la presente investigación fue: Alpha de Cronbach, el cual tuvo un valor de 0.881, lo cual dentro del análisis de confiabilidad se consideran confiables; esto si se toma en cuenta que los instrumentos altamente confiables son aquel que logra puntuaciones mayores o iguales a 0.80.

Estadísticos de fiabilidad	
Alpha de Cronbach	N de elementos
,881	21

3.4 Técnicas para el procesamiento de la información

Después de usar los instrumentos necesarios para la recolección de datos, comenzamos nuestro trabajo de procesamiento de información. Para ello, necesitaremos usar estadística descriptiva y tabular los resultados de las encuestas. Además, se utilizará el programa de computadora SPSS en su versión 24.

CAPÍTULO IV RESULTADOS

4.1 Análisis de resultados

4.1.1 Análisis descriptivo

Tabla 1
Comunicación Organizacional en Desempeño laboral

		Desempeño laboral						Total	
		Eficiente		Poco eficiente		Deficiente			
		f	%	f	%	f	%	f	%
Comunicación organizacional	Alto	3	15.0%	0	0.0%	0	0.0%	3	15.0%
	Medio	7	35.0%	9	45.0%	1	5.0%	17	85.0%
	Bajo	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%

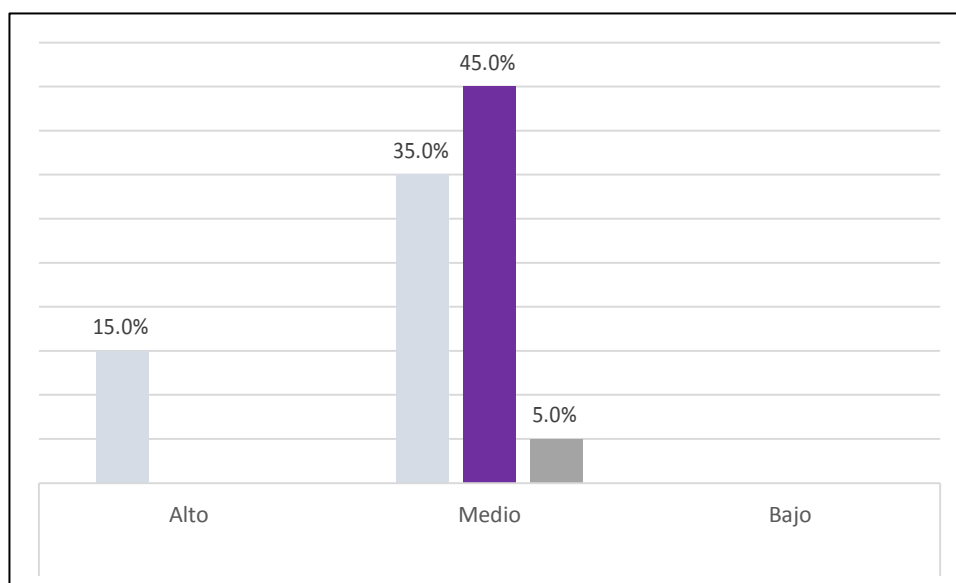


Figura 1. Comunicación organizacional en desempeño laboral

Como se aprecia en los datos de la Tabla 1, del grupo de trabajadores que determinaron que se ejerce una comunicación organizacional altamente eficiente el 15% indica que el desempeño laboral es eficiente. En el grupo conformado por 17 trabajadores que señalaron a la comunicación organizacional en un nivel medio el 35% resalto al desempeño laboral

como eficiente y el 45% califico de poco eficiente.

Tabla 2
Comunicación descendente en Desempeño laboral

		Desempeño laboral						Total	
		Eficiente		Poco eficiente		Deficiente			
		f	%	f	%	f	%	f	%
Comunicación descendente	Alto	7	35.0%	2	10.0%	0	0.0%	9	45.0%
	Medio	1	5.0%	6	30.0%	0	0.0%	7	35.0%
	Bajo	2	10.0%	1	5.0%	1	5.0%	4	20.0%

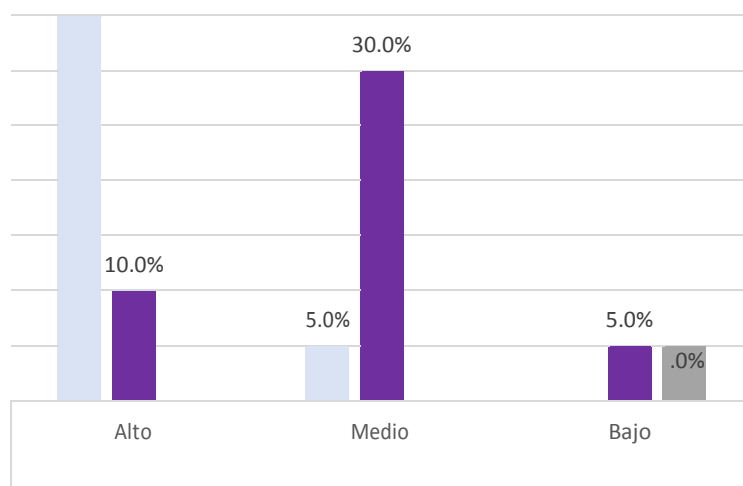


Figura 2. Comunicación descendente en Desempeño laboral

Como se aprecia en los datos de la Tabla 2, del grupo de trabajadores que determinaron que se ejerce una comunicación descendente altamente eficiente el 35% indica que el Desempeño laboral es eficiente y el 10% poco eficiente. En el grupo conformado por 7 trabajadores que señalaron a la comunicación descendente en un nivel medio el 5% resalto el desempeño laboral eficiente y el 35% califico de poco eficiente.

Tabla 3
Comunicación ascendente en Desempeño laboral

		Desempeño laboral						Total	
		Eficiente		Poco eficiente		Deficiente			
		f	%	f	%	f	%	f	%
Comunicación ascendente	Alto	6	30.0%	0	0.0%	0	0.0%	6	30.0%
	Medio	4	20.0%	8	40.0%	0	0.0%	12	60.0%
	Bajo	0	0.0%	1	5.0%	1	5.0%	2	10.0%

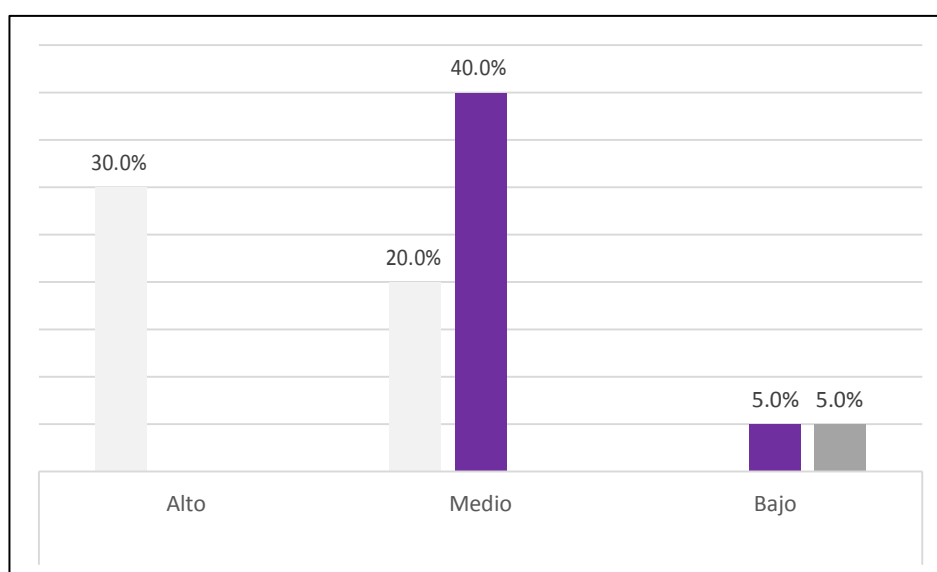


Figura 3. Comunicación ascendente en desempeño laboral

Como se aprecia en los datos de la Tabla 3, del grupo de trabajadores que determinaron que se ejerce una comunicación ascendente altamente eficiente el 30% indica que el desempeño laboral es eficiente. En el grupo conformado por 12 trabajadores que señalaron a la comunicación ascendente en un nivel medio el 20% resalto que el desempeño laboral es eficiente y el 40% califico de poco eficiente. Por último, en el agrupamiento conformado por 2 trabajadores que denotaron la comunicación ascendente en un nivel bajo, el 5% identifico al desempeño laboral como poco eficiente y el otro 5% como deficiente.

Tabla 4
Comunicación horizontal en desempeño laboral

		Desempeño laboral						Total	
		Eficiente		Poco eficiente		Deficiente			
		f	%	f	%	f	%	f	%
Comunicación horizontal	Alto	1	5.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	5.0%
	Medio	9	45.0%	8	40.0%	1	5.0%	18	90.0%
	Bajo	0	0.0%	1	5.0%	0	0.0%	1	5.0%

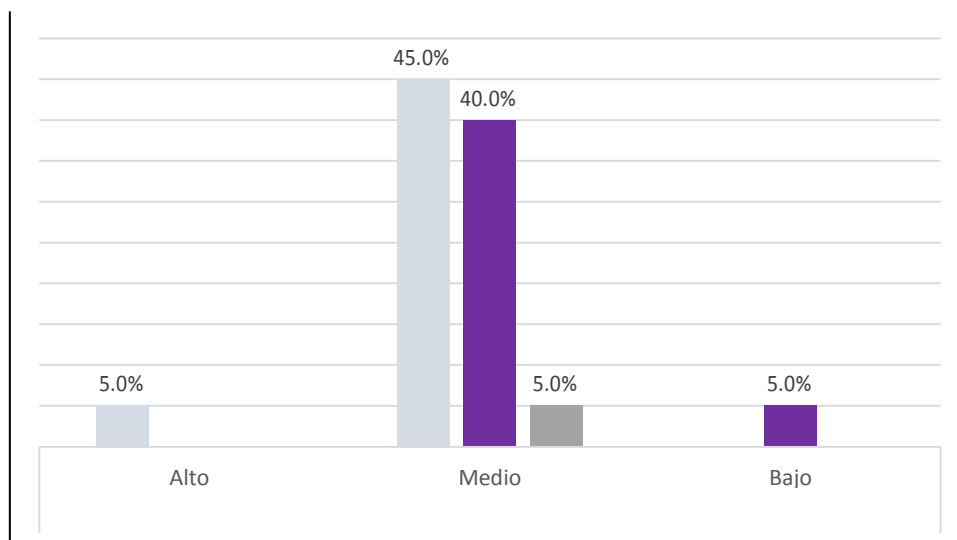


Figura 4. Comunicación horizontal en Desempeño laboral

Como se aprecia en los datos de la Tabla 4, del grupo de trabajadores que determinaron que se ejerce el 5% que indica que la comunicación horizontal es eficiente. En el grupo conformado por 18 trabajadores que señalaron a la comunicación horizontal en un nivel medio el 45% resaltó que es eficiente, el 40% calificó de poco eficiente y el 5% un nivel deficiente. Por último, del total de trabajadores que denotaron al desempeño laboral en un nivel bajo, el 5% identificó al desempeño laboral como poco eficiente.

4.2. Análisis inferencial

4.2.1. Prueba de normalidad

Tabla 5
Pruebas de normalidad

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Comunicación organizacional	0.956	20	0.466
Comunicación descendente	0.954	20	0.432
Comunicación ascendente	0.963	20	0.609
Comunicación horizontal	0.964	20	0.623
Desempeño laboral	0.949	20	0.349

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

En la Tabla 5, se observa que, en la Prueba de normalidad para las variables del estudio, proceden de un comportamiento normal teniendo como nivel de significancia mayores a 0.05. Lo cual el proceso inferencial que se procesará en la comprobación de hipótesis es la estadística paramétrica

4.2.2. Comprobación de hipótesis

Hipótesis General

Ho: No existe relación significativa entre la comunicación organizacional y el desempeño laboral en la facultad de Derecho de la Universidad Nacional José Faustino Sanchez Carrión

Ha: Existe relación significativa entre la comunicación organizacional y el desempeño laboral en la facultad de Derecho de la Universidad Nacional José Faustino Sanchez Carrión

Tabla 6
Pruebas de Pearson entre la comunicación organización y el desempeño laboral

		Comunicación organizacional	Desempeño laboral
Comunicación organizacional	Correlación de Pearson	1	,768**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	20	20
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	,768**	1
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	20	20

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

De lo observado en la Tabla 6 se evidencia que Existe relación significativa entre la comunicación organizacional y el desempeño laboral, dado que mediante la Prueba de Pearson se obtuvo un valor de 0.768 ubicándolo en un grado positivo alto y con un nivel de significancia de 0.00.

Hipótesis Específica 1

Ho: No Existe relación significativa entre la Comunicación descendente y el desempeño laboral en la Facultad de Derecho de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión

Ha: Existe relación significativa entre la Comunicación descendente y el desempeño laboral en la Facultad de Derecho de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión

Tabla 7
Pruebas de Pearson entre la comunicación descendente y el Desempeño laboral

		Comunicación descendente	Desempeño laboral
Comunicación descendente	Correlación de Pearson	1	,561*

	Sig. (bilateral)		0.010
	N	20	20
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	,561*	1
	Sig. (bilateral)	0.010	
	N	20	20

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

De lo observado se evidencia que existe relación significativa entre la Comunicación descendente y el desempeño laboral en la Facultad de Derecho dado que mediante la Prueba de Pearson se obtuvo un valor de 0.561 ubicándolo en un grado positivo moderado y con un nivel de significancia de 0.010.

Hipótesis Específica 2

Ho: No existe relación significativa entre la comunicación ascendente y el desempeño laboral en la Facultad de Derecho de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión

Ha: Existe relación significativa entre la comunicación ascendente y el desempeño laboral en la Facultad de Derecho de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión

Tabla 8
Pruebas de Pearson entre la comunicación ascendente y el desempeño laboral

		Comunicación ascendente	Desempeño laboral
Comunicación ascendente	Correlación de Pearson	1	,738**

	Sig. (bilateral)		0.000
	N	20	20
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	,738**	1
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	20	20

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

De lo observado en la Tabla 8 se evidencia que existe relación significativa entre la Comunicación ascendente y el desempeño laboral en la Facultad de Derecho dado que mediante la Prueba de Pearson se obtuvo un valor de 0.738 ubicándolo en un grado positivo alto y con un nivel de significancia de 0.00.

Hipótesis Específica 3

Ho: No existe relación significativa entre la comunicación horizontal y el desempeño laboral en la Facultad de Derecho de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión

Ha: Existe relación significativa entre la comunicación organizacional y el desempeño laboral en la Facultad de Derecho de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión

Tabla 9
Pruebas de Pearson entre la comunicación horizontal y el desempeño laboral

		Comunicación horizontal	Desempeño laboral
Comunicación horizontal	Correlación de Pearson	1	,520*
	Sig. (bilateral)		0.019
	N	20	20

Desempeño laboral	Correlación de Pearson	,520*	1
	Sig. (bilateral)	0.019	
	N	20	20

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

De lo observado en la Tabla 9 se evidencia que existe relación significativa entre la comunicación organizacional y el desempeño laboral en la Facultad de Derecho dado que mediante la Prueba de Pearson se obtuvo un valor de 0.520 ubicándolo en un grado positivo alto y con un nivel de significancia de 0.019.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN

5.1 Discusión de resultados

Después de completar el trabajo de campo y utilizar los instrumentos de recolección de datos, esta investigación analizó e interpretó los hallazgos para comparar los hallazgos con otras investigaciones similares. En estas investigaciones, se identificaron las variables investigadas o su relación, lo que demuestra la compatibilidad o discrepancia con los antecedentes y fuentes teóricas mencionados en esta investigación.

En la Facultad de Derecho de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, se confirmó mediante los resultados estadísticos que existe una correlación significativa entre la comunicación organizacional y el rendimiento laboral. El 15 % señala que se maneja de forma eficientemente alta y el 85 % señala que se

maneja de forma mediocre. En cuanto a sus dimensiones, el nivel medio destacó con el 60 % en la comunicación ascendente y el 90 % en la comunicación horizontal; en un nivel alto, la comunicación descendente fue calificada con el 45 %.

En referencia al desempeño laboral el 50% resalto que se maneja de forma eficientemente, el 45% acoto en un nivel poco eficiente y el 5% determino en un nivel deficiente. En cuanto a sus dimensiones sobresalió un manejo poco eficiente siendo el 70% en las habilidades y capacidades y para el manejo eficiente el 65% correspondiente a la gestión del trabajo y el otro 65% en el carácter y compromiso En cuanto a la primera hipótesis. Hay relación significativa entre la Comunicación descendente y el desempeño laboral en la Facultad de Derecho de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. Presenta coincidencias en cuanto a los resultados de Quezada, Torres y Quevedo (2020) . El 93,6% de trabajadores enuncian que se debe mejorar los equipos de trabajo en la institución. La creación de diversos equipos de trabajo dentro de la municipalidad ayudará a los servidores públicos a estar más comprometidos y trabajar de manera coordinada para mejorar los procesos y alcanzar los objetivos de la institución, lo que resultará en una mayor productividad.

En cuanto a la segunda hipótesis específica Existe relación significativa entre la Comunicación ascendente y el desempeño laboral en la Facultad de Derecho, en cuanto a los resultados guardan relación con la investigación de Moreno (2021) en el que se concluyó se obtuvo como resultado la correlación de Rho Spearman es = 0.693 la que representa una correlación significativamente positiva, con un nivel de significancia = 0.000; lo que nos indica que la comunicación interna contribuye a generar desempeño laboral en COFOPRI/OZCAJ-2020, aprobándose de esta manera la hipótesis de estudio.

En relación con la tercera hipótesis específica, Existe relación significativa entre la Comunicación horizontal y el desempeño laboral en la Facultad de Derecho, coincidiendo con la investigación de De los Ríos (2021) cuyos resultados indicaron que existe relación directa de grado mediano entre las variables comunicación

organizacional y desempeño laboral ($r_s = 0.50$). Por lo que se acepta la hipótesis general de la investigación

CAPÍTULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 Conclusiones

Se determinó según evidencia la existencia de relación significativa entre la comunicación organizacional y el desempeño laboral en la facultad de Derecho dado que según la Prueba de Pearson se obtuvo el valor de 0.768 ubicándolo en un grado positivo alto y con un nivel de significancia de 0.00.

En la Facultad de Derecho se determinó relación significativa entre la Comunicación descendente y el desempeño laboral, lo que se demostró con un valor de 0.561 en la Prueba de Pearson, lo que lo ubicó en un grado positivo moderado y con un nivel de significancia de 0.010.

En la Facultad de Derecho se descubrió una relación significativa entre la Comunicación ascendente y el desempeño laboral, ya que se obtuvo un valor de 0.738 en la Prueba de Pearson, lo que lo ubicó en un grado positivo alto y con un nivel de significancia de 0.00.

En la Facultad de Derecho, se encontró una relación significativa entre la comunicación organizacional y el desempeño laboral, al obtener un valor de 0.520 en la Prueba de Pearson, lo que lo ubicó en un grado positivo alto y con un nivel de significancia de 0.019.

6.2 Recomendaciones

Se recomienda que las autoridades de la Facultad de Derecho implementen un plan de acción para mejorar la comunicación organizacional que incluya mejorar la comunicación entre los jefes y los colaboradores mediante el uso de herramientas virtuales como Zoom, WhatsApp y correo electrónico para mejorar el desempeño laboral.

En la dimensión de comunicación descendente, se sugiere establecer estrategias para cumplir con las actividades de la Institución, fomentando la anticipación de los trabajadores a través de reuniones interactivas y dinámicas para captar la atención y el mensaje que se quiere dar a conocer, en donde se les pueda escuchar y que puedan aportar con ideas en un ambiente de confianza.

Se recomienda establecer estrategias para mantener una estrecha relación con los colaboradores en la dimensión de comunicación ascendente con el fin de mejorar la

comunicación de los trabajadores con los superiores para resolver dudas, encontrar las mejores soluciones y fomentar el compromiso de los trabajadores y generar un cambio positivo. Además, debe asegurarse de que los colaboradores

Se recomienda que la dimensión de la comunicación horizontal ayude a resolver los problemas frecuentes al coordinar efectivamente sus actividades.

REFERENCIAS

7.1 Fuentes documentales

Almengor (2021) *Estrategias para el desarrollo del capital humano con base en la comunicación asertiva y el trabajo en equipo*; recuperado de:
https://uptv.up.ac.pa/index.php/saberes_apudep/article/view/2222

Dávila (2022) *La comunicación interna y el desempeño laboral en la Dirección regional sectorial de agricultura Ucayali, 2022*: recuperado de:
<http://repositorio.unu.edu.pe/handle/UNU/6039>

De los ríos (2021) *Comunicación Organizacional y desempeño laboral en colaboradores de una agroindustria de Trujillo*; recuperado de:
<https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/30649>

Moreno (2021) *La comunicación interna y el desempeño laboral en COFOPRI/OZCAJ-} 2020*; recuperado de:
<http://repositorio.usanpedro.edu.pe/handle/20.500.129076/18769>

Quezada, Torres, Quevedo (2020) *La investigación tuvo por objetivo analizar el desempeño laboral en el Municipio de Girón a partir del Trabajo en Equipo y Comunicación*; recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7608887>

Salvador, Lujan, Mogollo y otros(2020) *La comunicación asertiva: Una estrategia para desarrollar las relaciones interpersonales*; recuperado de:
<http://www.difusioncientifica.info/index.php/difusioncientifica/article/view/18>

7.2 Fuentes bibliográficas

Benjamín E. & Fincowsky, F. (2014). *Organización de Empresas*. (3° Ed.). México: Mc Graw Hill Interamericana Editores.

De Castro, A. (2014). *Comunicación organizacional: Técnicas y estrategias*. Bogotá, Colombia: ECOE

Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos. El capital humano de las organizaciones*. (9° Ed.) México: Mc Graw Hill Educación

Fernández, D. y Fernández, E. (2015). Comunicación empresarial y atención al cliente.

Barcelona, España: Paraninfo

Louffat E. (2012). *Administración del potencial humano*. (2° Ed.). Buenos Aires, Argentina: Cengage Learning.

Newstrom, J. (2011). *Comportamiento Humano en el Trabajo*. México: Mc Graw Hill.

Martínez, M. (2013). *La Gestión empresarial*. (1° Ed.). España: Díaz de Santos

Robbins, S. y Judge, T. (2013). Comportamiento organizacional (15ª ed.). México D. F., México: Pearson.

Shermerhorn (2010) Administración 2da.Ed., México: Limusa

Thompson, P. & Gamble, S. (2012). *Administración Estratégica*. (18° Ed.). México: Mc Graw Hill,

7.3 Fuentes electrónicas

Flores, M. (2005). Gestión del conocimiento en el taylorismo y en la teoría de las relaciones humanas. Espacios, 26(2), 22. Recuperado de <https://www.revistaespacios.com/a05v26n02/05260242.html>

Garrido, L. (s.f.). Compromiso. Escuela internacional de coaching. Recuperado de [http://escuelainternacionaldecoaching.com/downloads/MATERIAL/Compromiso %20-%20Lola%20Garrido.pdf](http://escuelainternacionaldecoaching.com/downloads/MATERIAL/Compromiso%20-%20Lola%20Garrido.pdf)

Gómez, L., Balkin, D. y Cardy, R. (2008). Gestión de Recursos Humanos. Recuperado

de <https://www.slideshare.net/pmonteferrante/gmez-meja-luis-rbalkin-david-b-y-cardy-robert-l-2008-evaluacin-y-gestin-del-desempeo-cap>

Portillo, M. (2016). Educación por habilidades: Perspectivas y retos para el sistema educativo. Recuperado de <https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/educacion/article/view/21719/html>

ANEXOS

Anexo 01. Matriz de Consistència

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables y Dimensiones	Metodología
<p>Problema General</p> <p>¿Qué relación existe entre la Comunicación organizacional y el desempeño laboral en la Facultad de Derecho de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>¿Qué relación existe entre la Comunicación descendente y el desempeño laboral en la Facultad de Derecho de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión?</p> <p>¿Qué relación existe entre la Comunicación ascendente y el desempeño laboral en la Facultad de Derecho de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión?</p> <p>¿Qué relación existe entre la Comunicación horizontal y el desempeño laboral en la Facultad de Derecho de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión?</p>	<p>Objetivo General</p> <p>Determinar la relación que existe entre la Comunicación organizacional y el desempeño laboral en la Facultad de Derecho de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión</p> <p>Objetivos Específicos</p> <p>Determinar la relación que existe entre la Comunicación descendente y el desempeño laboral en la Facultad de Derecho de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión</p> <p>Determinar la relación que existe entre la Comunicación ascendente y el desempeño laboral en la Facultad de Derecho de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión</p> <p>Determinar la relación que existe entre la Comunicación horizontal y el desempeño laboral en la Facultad de Derecho de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.</p>	<p>Hipótesis General</p> <p>Existe relación significativa entre la Comunicación Organizacional y el desempeño laboral en la Facultad de Derecho de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión</p> <p>Hipótesis Especificas</p> <p>Existe relación significativa entre la Comunicación descendente y el desempeño laboral en la Facultad de Derecho de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión</p> <p>Existe relación significativa entre la Comunicación ascendente y el desempeño laboral en la Facultad de Derecho de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión</p> <p>Existe relación significativa entre la Comunicación horizontal y el desempeño laboral en la Facultad de Derecho de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión</p>	<p>VARIABLE INDEPENDIENTE: Comunicación Organizacional</p> <p>Dimensiones: Comunicación descendente Comunicación ascendente Comunicación horizontal</p> <p>VARIABLE DEPENDIENTE: Desempeño laboral</p> <p>Dimensiones: Habilidades y capacidades Gestión del trabajo Carácter y competencias</p>	<p>La presente investigación tiene como tipo de diseño a la investigación no experimental, descriptiva explicativa, transversal.</p> <p>Hernández, Fernández & Baptista (2014) señalan que las investigaciones de diseño no experimental se definen como las investigaciones que se realizan sin manipular deliberadamente a las variables de estudio. Esto significa que se trata de estudios donde no se hace variar de forma intencional a las variables independientes para ver su influencia sobre otras variables.</p> <p>Es transversal ya que se recolectarán en un solo momento, en un tiempo único.</p> <p>La presente investigación tiene un enfoque cualitativo cuantitativo</p> <p>La Población está conformada por 20 trabajadores</p> <p>La muestra está conformada por 20 trabajadores</p>

ANEXO 02.

ENCUESTA

El propósito de esta encuesta es conocer su opinión sobre la Comunicación organizacional y el desempeño laboral en la Facultad de Derecho de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. Por lo tanto, le agradecería sinceramente que respondiera a las preguntas.

I. Instrucciones

En el siguiente cuadro marcar con una equis “X” según corresponda teniendo en cuenta la escala de calificación que aparece en la parte superior derecha del cuadro.

ITEM	Siempre	Casi Siempre	A veces		Casi Nunca	Nunca
COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL						
DIMENSIÓN: Comunicación Descendente						
1.- En la Facultad de derecho la política es comunicada a todos los niveles inferiores						
2.- Los objetivos que la Facultad de derecho fija son alcanzables						
3.- En la facultad de derecho los jefes comunican los objetivos oportunamente.						
4.- Cumple con los objetivos propuestos						
5.-En la facultad de derecho los jefes explican a cerca de las funciones y responsabilidades del puesto						
• DIMENSIÓN: Comunicación ascendente						

6.- Las reuniones de los equipos de trabajos permiten aclarar dudas y rumores						
7.-A los trabajadores se les permite hacer preguntas acerca de la información recibida						
8.- En la facultad de derecho las sugerencias son tomadas en cuenta por sus jefes 9.- Se le brinda atención cuando se comunica con su jefe 10.- El feedback permite mejorar mis actividades 11.- La retroalimentación se realiza con todo el personal						
DIMENSIÓN: Comunicación Horizontal						
12.- Se comunica, con otras áreas con facilidad						
13.- Tiene confianza con su jefe para hablar de problemas personales 14.- El lenguaje que emplean sus compañeros de trabajo es claro 15.- Resulta confiable hablar con sus compañeros de trabajo de cualquier tema. 16.- Mantiene una buena relación con mis compañeros						

DESEMPEÑO LABORAL					
DIMENSIÓN: Habilidades y Capacidades					
1.- Me ofrezco como voluntario para alguna actividad.					
2.- Estoy dispuesto a apoyar en lo que requiera la Facultad 3.- Termino las tareas en los tiempos establecidos 4.- Me preocupa por alcanzar las metas asignadas. 5.- Busco soluciones relacionados con mis tareas.					

6.- Incentivo a mi compañero para encontrar soluciones. 7.- Resuelvo los problemas con calma					
DIMENSION: Gestión del Trabajo					
8.-Planeo mi trabajo antes de efectuarlo. 9.- Tengo organizado mi lugar de trabajo 10.- Organizo eficazmente el tiempo en el trabajo 11.- El trabajo en equipo me permite cumplir con las metas asignadas. 12.- Oriento a mi compañero para que siga con sus actividades 13.- Tengo facilidad para integrarse rápidamente con su equipo de trabajo 14.- Me enfoco en cumplir con las metas					
DIMENSION: Carácter y Compromiso					
15.- Siente entusiasmo hacia las labores que realiza 16.- Las responsabilidades y funciones son realmente apasionantes. 17.- Me adecuo rápido a los cambios 18.- Considero importante la labor que realizo. 19.-Me siento identificado con la Facultad 20.-Tengo disposición para apoyar en la Facultad 21.-Estoy dispuesto a asumir nuevos desafíos					

ANEXO 3: BASE DE DATOS

COMUNICACION ORGANIZACIONAL	Comunicación descendente	Comunicación ascendente	Comunicación horizontal	DESEMPEÑO LABORAL	Habilidades y capacidades	Gestión del trabajo	Carácter y compromiso
25	9	5	11	22	10	5	7
19	5	6	8	27	12	7	8
27	11	10	6	20	9	6	5
25	5	11	9	29	11	9	9
30	12	8	10	27	14	6	7
27	11	7	9	18	8	7	3
33	13	8	12	28	12	10	6
23	4	10	9	20	8	6	6
31	11	11	9	29	13	8	8
32	11	11	10	29	13	8	8
27	8	8	11	23	13	5	5
28	9	9	10	26	12	7	7
20	7	7	6	18	8	5	5
27	9	9	9	28	12	8	8
26	9	9	8	26	12	7	7
30	11	11	8	28	12	8	8
43	15	15	13	38	18	10	10
36	13	13	10	30	14	8	8
21	8	8	5	24	10	7	7
18	5	5	8	13	9	2	2

COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL	Comunicación descendente	Comunicación ascendente	Comunicación horizontal	Desempeño laboral	Habilidades y capacidades	Gestión del trabajo	Carácter y compromiso
Medio	Medio	Bajo	Medio	Poco eficiente	Poco eficiente	Poco eficiente	Eficiente
Medio	Bajo	Medio	Medio	Eficiente	Poco eficiente	Eficiente	Eficiente
Medio	Alto	Medio	Medio	Poco eficiente	Poco eficiente	Poco eficiente	Poco eficiente
Medio	Bajo	Alto	Medio	Eficiente	Poco eficiente	Eficiente	Eficiente
Medio	Alto	Medio	Medio	Eficiente	Eficiente	Poco eficiente	Eficiente
Medio	Alto	Medio	Medio	Poco eficiente	Poco eficiente	Eficiente	Deficiente
Alto	Alto	Medio	Medio	Eficiente	Poco eficiente	Eficiente	Poco eficiente
Medio	Bajo	Medio	Medio	Poco eficiente	Poco eficiente	Poco eficiente	Poco eficiente
Medio	Alto	Alto	Medio	Eficiente	Eficiente	Eficiente	Eficiente
Medio	Alto	Alto	Medio	Eficiente	Eficiente	Eficiente	Eficiente
Medio	Medio	Medio	Medio	Poco eficiente	Eficiente	Poco eficiente	Poco eficiente
Medio	Medio	Medio	Medio	Poco eficiente	Poco eficiente	Eficiente	Eficiente
Medio	Medio	Medio	Medio	Poco eficiente	Poco eficiente	Poco eficiente	Poco eficiente

Medio	Medio	Medio	Medio	Eficiente	Poco eficiente	Eficiente	Eficiente
Medio	Medio	Medio	Medio	Poco eficiente	Poco eficiente	Eficiente	Eficiente
Medio	Alto	Alto	Medio	Eficiente	Poco eficiente	Eficiente	Eficiente
Alto	Alto	Alto	Alto	Eficiente	Eficiente	Eficiente	Eficiente
Alto	Alto	Alto	Medio	Eficiente	Eficiente	Eficiente	Eficiente
Medio	Medio	Medio	Bajo	Poco eficiente	Poco eficiente	Eficiente	Eficiente
Medio	Bajo	Bajo	Medio	Deficiente	Poco eficiente	Deficiente	Deficiente

ANEXO 4: BAREMACION

	Bajo	Medio	Alto
COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL	Menos de 16	Entre 16 a 32	Entre 33 a 50
Comunicación descendente	Menos de 5	Entre 5 a 10	Entre 11 a 15
Comunicación ascendente	Menos de 5	Entre 5 a 10	Entre 11 a 15
Comunicación horizontal	Menos de 6	Entre 6 a 12	Entre 13 a 20

	Deficiente	Poco eficiente	Eficiente
DESEMPEÑO LABORAL	Menos de 13	Entre 13 a 26	Entre 26 a 40
Habilidades y capacidades	Menos de 6	Entre 6 a 12	Entre 13 a 20
Gestión del trabajo	Menos de 3	Entre 3 a 6	Entre 7 a 10
Carácter y compromiso	Menos de 3	Entre 3 a 6	Entre 7 a 10

ANEXO 5

ANEXO 6. ANALISIS UNIVARIANTE

Comunicación organizacional y sus dimensiones

	Alto		Medio		Bajo	
	f	%	f	%	f	%
Comunicación organizacional	3	15.0%	17	85.0%	0	0.0%
Comunicación descendente	9	45.0%	7	35.0%	4	20.0%
Comunicación ascendente	6	30.0%	12	60.0%	2	10.0%
Comunicación horizontal	1	5.0%	18	90.0%	1	5.0%

En referencia a la comunicación organizacional el 15% resalto que se maneja de forma eficientemente alta y el 85% determino en un nivel medio. En cuanto a sus dimensiones sobresalió el nivel medio siendo el 60% en la comunicación ascendente y el 90% en la comunicación horizontal, sin embargo, en un nivel alto está la comunicación descendente calificado por el 45%

Desempeño laboral y sus dimensiones

	Eficiente		Poco eficiente		Deficiente	
	f	%	f	%	f	%
Desempeño laboral	10	50.0%	9	45.0%	1	5.0%
Habilidades y capacidades	6	30.0%	14	70.0%	0	0.0%
Gestión del trabajo	13	65.0%	6	30.0%	1	5.0%
Carácter y compromiso	13	65.0%	5	25.0%	2	10.0%

En referencia al desempeño laboral el 50% resalto que se maneja de forma eficientemente, el 45% acoto en un nivel poco eficiente y el 5% determino en un nivel deficiente. En cuanto a sus dimensiones sobresalió un manejo poco eficiente siendo el 70% en las habilidades y capacidades y para el manejo eficiente el 65% correspondiente a la gestión del trabajo y el otro 65% en el carácter y compromiso

[Indique los nombres y apellidos completos del asesor o director]
ASESOR

[Indique los nombres y apellidos completos del presidente]
PRESIDENTE

[Indique los nombres y apellidos completos del secretario]
SECRETARIO

[Indique los nombres y apellidos completos del primer vocal]
VOCAL