

**UNIVERSIDAD PERUANA DE LAS
AMERICAS**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN Y PSICOLOGIA
ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIA DE LA COMUNICACIÓN**



TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL

**COMUNICACIÓN CORPORATIVA Y LA MOTIVACIÓN DEL PERSONAL EN
LA EMPRESA CONFECCIONES RUBERT E.I.R.L. AÑO 2016.**

PARA OPTAR TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Ciencias de la Comunicación

INTEGRANTES:

**DIEGUEZ MONGE, CARLOS ALONSO
ESCALANTE CHECCA, VANIZA JUDITH
SAMANIEGO RABANAL, CAROLINA IDEL**

ASESOR:

Mg. Richard Muñoz Castillo

LINEA DE INVESTIGACIÓN:

Organización Comunicacional y Marketing

LIMA, 2018

PRESIDENTE

Mg. Eleodoro Orlando Menéndez Gallegos

SECRETARIO

Mg. Pilar Soledad Cruz Gálvez

VOCAL

Mg. Doris Farfán Valdivia

DEDICATORIA

Queremos agradecer primero a Dios porque nos dio el don de la perseverancia para alcanzar nuestras metas.

Por otro lado, a nuestros maestros que, con paciencia, dedicación y enseñanza, lograron sacarnos adelante para vernos hoy en día graduados.

AGRADECIMIENTO

Agradecemos a Dios y a nuestra familia por su apoyo incondicional y su constante motivación la cual fue determinante para acabar con este trabajo de investigación.

Declaratoria de autenticidad

Los abajo firmantes: Carlos Alonso Diéguez Monge, con DNI 47658328, Escalante Checca, Vaniza Judith, con DNI 46783098, Samaniego Rabanal, Carolina Idel con DNI 74943131 egresados de la Escuela Profesional de Ciencias de la Comunicación de la Universidad Peruana de las Américas.

Declaran bajo juramento que:

- 1) El trabajo de investigación:
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la investigación no ha sido plagiada total ni parcialmente.
- 3) La investigación no ha sido auto plagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en el siguiente trabajo constituirán un aporte a la sociedad.

De identificarse la presencia de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (presentar como nuevo al trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad Peruana de las Américas.

Lugar y fecha.....

Firma.....

Nombres y apellidos:.....

PRESENTACIÓN

Señores miembros del Jurado: Dando cumplimiento a las normas del Reglamento de elaboración y sustentación de TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN de la Facultad de Ciencias de la Comunicación, para los proyectos de investigación, presentamos el trabajo respectivo con el título: **“La Comunicación Corporativa Y Motivación Del Personal En la Empresa Confecciones Rubert E.I.R.L.”**.

En este trabajo se describe el proceso de la investigación, la que tiene como objetivo Identificar relación que existe entre la (La comunicación corporativa) y (La motivación del personal)

El estudio está compuesto por siete secciones, en el primero denominado Introducción describe el problema de investigación, justificaciones antecedentes objetivo se hipótesis quedan los primeros conocimientos del tema, así como fundamenta el marco teórico, en la segunda sección presenta los componentes metodológicos, en la tercera sección presenta los resultados, seguidamente en la cuarta sección presenta la discusión del tema, para en la quinta sección exponer las conclusiones, en la sexta sección se presentan las recomendaciones y en la séptima sección se adjunta las referencias bibliográficas y demás anexos.

Señores miembros del jurado esperando que esta investigación sea evaluada y merezca su aprobación.

Los autores

RESUMEN

El principal objetivo de esta investigación es identificar la relación que existe entre la (La comunicación corporativa) y (La motivación del personal).

Este estudio se enmarca dentro de una investigación correlacional y transversal, ya que por medio del análisis, observación y descripción de las variables se ha establecido relaciones entre ellas.

Los datos estadísticos que sostiene una investigación viene de los resultados obtenidos por la aplicación de los instrumentos, **Confecciones Rubert E.I.R.L. Breña, 2017** y validados por expertos de ciencias, entre ellos se tiene una encuesta para (La comunicación corporativa) y (La motivación del personal).

Palabras clave: Mensaje, Comunicación como proceso, Comportamiento de la organización

ABSTRACT

The main objective of this research is to identify the relationship that exists between (Corporate communication) and (Motivation of the personnel)

This study is part of a correlational and cross-sectional research, since through the analysis, observation and description of the variables relationships have been established between them

The statistical data that sustains an investigation comes from the results obtained by the application of the instruments Confecciones Rubert E.I.R.L. Breña, 2017 and validated by science experts, including a survey for (Corporate communication) and (Motivation of staff).

Key word: Message, Communication as process, Organizational behavior

TABLA DE CONTENIDOS

	Pág.
DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTO.....	iv
PRESENTACIÓN.....	vi
RESUMEN (Palabras clave).....	vii
ABSTRACT.....	viii
TABLA DE CONTENIDOS.....	ix
INTRODUCCIÓN.....	xi
I. ANTECEDENTES	
1.1 ANTECEDENTES INTERNACIONALES	1
1.2 ANTECEDENTES NACIONALES.....	3
II. FUNDAMENTACIÓN CIENTÍFICA, TÉCNICA O HUMANÍSTICA.....	5
2.1 COMUNICACIÓN CORPORATIVA	
2.2 JUSTIFICACIÓN TEÓRICA	
2.3 JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA	
III. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	6
3.1 PROBLEMA GENERAL	
3.1.1 PROBLEMAS ESPECÍFICOS	
3.2 OBJETIVOS.....	7
3.2.1 OBJETIVO GENERAL	
3.2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	

3.3 HIPÓTESIS DE INVESTIGACION.....	8
3.3.1 HIPÓTESIS GENERAL	
3.3.2 HIPÓTESIS ESPECÍFICOS	
IV MARCO METODOLÓGICO.....	9
4.1. VARIABLE.....	9
4.2. METODOLOGÍA.....	11
4.3. TIPO DE ESTUDIO.....	12
4.4. NIVEL DE INVESTIGACIÓN.....	12
4.5. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN.....	12
4.6. POBLACIÓN Y MUESTRA.....	13
4.7. INSTRUMENTOS.....	13
CONCLUSIONES.....	15
RECOMENDACIONES.....	15
REFERENCIAS.....	17

INTRODUCCIÓN

La comunicación es el pilar fundamental de toda sociedad, actualmente esta se encuentra en constante cambio, por la globalización en la que vivimos hoy.

Comunicarse de forma efectiva es necesario y más si estás a la cabeza de una empresa o lideras un grupo de trabajo humano, en estas circunstancias actitudes como el mensaje el contexto y el canal por donde se emita el mensaje pueden resultar o son de suma importancia. No es lo mismo darles un mensaje a los trabajadores personalmente, donde entran en juego distintos parámetros como (tono de voz, expresión corporal, interpretación del mensaje.) a darles el mismo mensaje por sistema automatizado o por la metodología del mundo moderno, por ejemplo, WhatsApp. (es decir le quita lo humano)

Si bien podemos afirmar que la tecnología rompe barreras y que ahora prácticamente todos estamos interconectados. Existe un factor que muchos líderes y jefes dejan pasar por alto y este es la empatía que perdemos con nuestros trabajadores, ese calor humano que muchas veces es determinante para que el mensaje sea asimilado por los receptores.

La finalidad de obtener una buena comunicación en este caso de jefe a trabajador es la de obtener una retroalimentación una respuesta por parte de los trabajadores que permita poder enfocar un problema desde otra perspectiva y si poder gestionar más de una solución.

La problemática de esta investigación, es la mala comunicación interna que se da actualmente en las corporaciones, la cual repercute de manera directa sobre la motivación en el personal de trabajo, que a su vez se refleja con una baja productividad en la empresa.

Según ISIDE UP empresa consultora especialistas en estrategias de comunicación afirma que aproximadamente el 80% de colaboradores renuncia o trabaja de forma ineficiente por una mala comunicación con sus jefes.

Por otro lado, esta investigación se da específicamente en la empresa “Confecciones Rubert EIRL” dedicada especialmente en la confección de ropa deportiva.

Tenemos como objetivo principal determinar la problemática por la que el colaborador de la ya mencionada empresa muestra una baja motivación y una pobre identificación por la empresa donde labora.

Uno de los puntos claves de un proyecto de comunicación efectiva. Parte de la socialización que los jefes deben realizar en todos los niveles en la organización, por lo que una vez identificado el problema se recurre a una estrategia de comunicación definida.

Así mismo el presente trabajo tiene como finalidad demostrar que una buena comunicación dará como respuesta la importancia que tiene LA INTERCOMUNICACIÓN HUMANA teniendo claro lo que se desea comunicar, convirtiéndose en una poderosa herramienta que es capaz de ajustar los desniveles por los que pueda estar pasando una empresa.

Se utilizó un lenguaje claro y conciso con el fin de que este trabajo pueda servir como una guía o pueda ser tomado como referencia por futuros estudiantes.

MISION

Diseñar y producir prendas de vestir de la más alta calidad, de acuerdo de los gustos y tendencias del mercado, logrando plena satisfacción de nuestros clientes contribuyendo al desarrollo económico de nuestro país y maximizando el valor para los accionistas. Es misión de la empresa de Confeccione Rubert EIRL, ofrecer a nuestro personal un entorno laboral estable y plenamente identificado con los objetivos de la empresa y con la integración de cada uno de nosotros, formando la familia.

VISION

Ser reconocido como una empresa líder en confecciones de ropas deportivas con calidad internacional.

1. ANTECEDENTES

1.1 Antecedentes Internacionales

López (2014) Se planteó el tema “La comunicación organizacional como ventaja competitiva en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas”, 2014

El presente trabajo de investigación tiene como título “la Comunicación Organizacional Como Ventaja Competitiva En la Municipalidad Provincial de Andahuaylas, 2014”. La excesiva burocracia, los pausados trámites documentarios, la información inadecuada o el mal manejo de esta, una atención impropia al usuario, la inadecuada comunicación; son factores que ocasionan retrasos en las actividades ya programadas por ende entorpecen y/o retrasan en el cumplimiento del objetivo trazados. Es así que existe una necesidad, un problema a investigar haciéndola del modo descriptivo siendo el objetivo “argumentar la comunicación organizacional como ventaja competitiva en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas, 2014” y la hipótesis general es “existe una comunicación organizacional moderada como ventaja competitiva en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas, 2014”. El tipo de investigación utilizada es no experimental, con un diseño descriptivo simple; el método de análisis de datos es la tabla de frecuencias, gráficos, estadísticos, la población está constituida por 245 trabajadores, las muestras seleccionadas son: para nombrados y funcionarios de 53; personal con contrato administrativo de servicios (CAS) es 49; contrato a plazo fijo es de 28 trabajadores respectivamente y el procedimiento de recojo de datos fue a través de cuestionarios de las dimensiones de la comunicación organizacional como son: la comunicación interna, comunicación externa y la comunicación personal, además de analizar la ventaja competitiva con un total de 32 ítems, para la validación del instrumento se utilizó el Alpha de Cronbach en donde se obtuvo un valor de 0.803 lo que indica una excelente confiabilidad en el instrumento elaborado y la revisión de los expertos”.

“De acuerdo a lo anterior y teniendo en cuenta las herramientas de la comunicación organizacional existentes; se concluye mencionando lo siguiente; los resultados demuestran que la comunicación organizacional como ventaja competitiva en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas se da de

manera débil; por ello se tiene que mejorar varios aspectos, como el flujo de información, los tramites documentarios, los mecanismos que llevan a la toma de decisiones, las relaciones interpersonales; además de saber manejar los procesos administrativos como es: planear, organizar, dirigir, y controlar de manera correcta los recursos de la institución.” (pag.11).

Miranda y Pastor (2015) Su Investigación se tituló; Comunicación organizacional y clima social en los trabajadores de una municipalidad del departamento de Lambayeque.

“La investigación, tuvo como objetivo determinar la relación entre la Comunicación Organizacional y el Clima Social en los Trabajadores de una Municipalidad del Departamento de Lambayeque. Se utilizó el diseño transversal o transaccional. La muestra fue 152 trabajadores de ambos sexos. Se utilizaron los cuestionarios: Escala de Comunicación Organizacional (ECO) Fernández (1999) y la Escala de Clima Social en el Trabajo Moss & Trickett. Los datos se analizaron en el software SPSS 21. Se concluyó que existe relación positiva altamente significativa entre las escalas descendente, ascendente y horizontal con las áreas relaciones, desarrollo y estabilidad, así como no relación entre la escala diagonal con las áreas relaciones, desarrollo y estabilidad”. (Pag.11)

Balarezo (2014) Señala que la comunicación organizacional interna y su incidencia en el desarrollo organizacional de la empresa SAN MIGUEL DRIVE.

La escuela de conducción SAN MIGUEL DRIVE es una institución de carácter privado que se encuentra ubicada en la ciudad de Salcedo, Provincia de Cotopaxi. Esta entidad “capacita a las personas que aspiran a obtener una licencia de conducir básica. Cuenta con 30 colaboradores distribuidos en las diferentes áreas de la organización. La presente investigación se enfoca en la deficiente comunicación organizacional interna y su incidencia en el desarrollo organizacional de la empresa SAN MIGUEL DRIVE.

El objetivo de este trabajo fue identificar de forma técnica el problema latente, sus causas y efectos, así como el diseño de una propuesta que sirva como guía para que la organización pueda tomar las medidas pertinentes. Entre las conclusiones más relevantes de esta investigación podemos destacar que las falencias que presenta la comunicación organizacional interna están repercutiendo sobre la coordinación de las actividades dentro de la organización. La comunicación organizacional influye directamente sobre la baja productividad y el desarrollo organizacional de la empresa San Miguel Drive, así como también en las actitudes de los trabajadores.

Muchos de los trabajadores de la empresa conocen muy poco los tipos de comunicación que existen dentro de la institución, y califica como regulares los medios de comunicación internos con los que cuenta esta. Ante todo, lo expuesto se ha planteado la propuesta titulada: “Diseño de Estrategias para el Mejoramiento de la Comunicación Organizacional interna de la empresa SAN MIGUEL DRIVE” (Pág. 14)

1.2. Antecedentes Nacionales

Benítez (2012) su tesis se tituló “Clima organizacional y el Desempeño Laboral de los Trabajadores del Consorcio la Arena S.A.C....”

“Las empresas hoy en día, se preocupan bastante de la presentación, actitud, persecución, motivación y otros factores que determinan formas de comportamiento de los trabajadores; y estos a su vez influyen en el clima organizacional y por ende en el logro de objetivos empresariales. Con estas premisas se realiza la investigación para entender mejor el funcionamiento de una organización.

Los primeros estudios sobre Clima psicológico fueron realizados por Kurt Lewin en la década de los treinta. Este autor acuñó el concepto de “atmósfera psicológica“, la que será una realidad empírica, por lo que su existencia podría ser demostrada como cualesquiera hechos físicos.

Con la finalidad de estudiar el clima de trabajo y organización y que aprendan Martin,B.M.(2000) Las organizaciones educativas son entendidas como el lugar en el que confluye todos los elementos y los factores del sistema ,y están ubicadas en contextos complejos y cambiantes con los que deben convivir y a los que deben repuestas. El clima o ambiente de trabajo constituye uno de los factores determinantes y facilita, no sólo los procesos organizativos y de gestión, sino también de innovación y cambio.

El clima o ambiente de trabajo en las organizaciones constituyen uno de los factores determinantes y facilitadores de los procesos organizativos y de gestión, sino también de innovación y cambio.

Desde una perspectiva de organizaciones vivas que actúan reflexivamente, analizan el contexto y los procesos, este es, organizaciones que aprenden, el clima de trabajo adquiere una dimensión de gran relevancia por su repercusión inmediata, tanto en los procesos como en los resultados, lo cual incide directamente en la calidad de propio sistema.

Aunque resulta difícil llegar a una única definición o acepción del clima institucional, si es posible determinar varios tipos de clima y algunas formas de describirlos y, de algún modo, ciertas posibilidades de medirlos con objetividad, lo que permite realizar algunas afirmaciones sobre el tipo dominante de clima en una organización que aprenden.

Coherentemente con la propia multidimensionalidad del clima, se hace necesario abordarlo desde una perspectiva que podríamos denominar <<integral >>, este es, valorando todos los elementos y los factores que aparecen directamente en la organización o forman parte de ella. En esta misma línea de objetividad y rigor, hemos de recurrir a la fundación científica del clima y la justificación técnicas de las propuestas y actuaciones.” (pág 3, 4,5)

Pérez y Verastegui (2015 Sustentó” Propuesta Motivacional para Mejorar el Desempeño Laboral en los Colaboradores de una Mype de Lima Sur – Caso Avícola Vera E.I.R.L. – 2012

“La motivación se constituye en ese mecanismo que da impulso, origen, conduce y mantiene el comportamiento necesario para alcanzar el objetivo deseado. Efectivamente, situaciones en las que un profesor o un colaborador cumple su trabajo mejor que otro, o que una persona a diferencia de otra se muestre más responsable, mantienen estrecha relación

con la **motivación**, sin embargo, creo que gran parte del problema radica en este caso, en que los directivos establezcan qué es lo que a sus colaboradores les motiva o desmotiva. - La temática de la motivación, su conceptualización e incidencia en el rendimiento laboral, son temas que la mayoría de colaboradores del Instituto Agronómico no conocen o de los cuales al menos no están conscientes. - Es innegable que el tema de la motivación del personal constituye hoy en día, una estrategia fundamental y efectiva dentro de cualquier estructura laboral que pretenda obviamente superar viejos paradigmas y sobresalir. - Existen dentro de esta institución, una gran cantidad de personas que laboran muchos años y que estuvieron en aquellas épocas en que el colegio era considerado como uno de los mejores de Cuenca y del Azuay, estas mismas personas, actualmente se sienten desmotivadas y con gran incertidumbre sobre su futuro, porque su colegio vive una realidad diferente. - Creo concluyentemente que esta realidad guarda estrecha relación con la falta de planes formales y organizados de capacitación que les permitiría, sin duda, involucrarse en un sistema de competitividad, entendiéndose al competente como aquel que vende lo mismo que otros, pero con mejor calidad de producto y sobre todo con mejor calidad en el servicio. Sin duda, uno de los problemas es el pretender vivir el hoy y ahora, en base a una motivación de otro tiempo, desde luego puede ser posible que alguien viva y se mantenga actualmente motivado por lo que alguna vez fue, pero esto sería como un ancla que impide avanzar y lógicamente crecer.” (pág. 21)

Pecho (2016) En su argumento titulado programa de gestión motivacional para la mejora de la satisfacción laboral de los colaboradores del área formación general y básica de la Universidad Autónoma del Perú.

“La investigación estuvo orientada a realizar un diagnóstico de clima organizacional en una empresa de telecomunicaciones de El Salvador, con la intención de que en la organización se elabore un programa de motivación, que se relacione con las características de la empresa y de los empleados que laboran en ella. La investigación es de carácter descriptiva, la población en estudio fue de (110) empleados, quienes desarrollaron una encuesta de escala valorativa tipo likert de sesenta (60) ítems, donde se

identificó las percepciones y sentimientos relacionados con las diferentes condiciones que determinan el ambiente laboral de la empresa y que influyan en el comportamiento y funcionamiento de los miembros, como parte integrante de la misma. La interpretación de los resultados referente a: las condiciones laborales, capacitaciones y entrenamiento, supervisión y liderazgo, desarrollo profesional, puesto de trabajo, remuneraciones, prestaciones al personal, trabajo en equipo, sentido de pertenencia y compromiso, comunicación estrategia organizacional y apoyo del departamento de recursos humanos; son referentes de situación en la que se encuentra la empresa, lo cual permitirá desarrollar acciones tácticas, para reforzar los factores que presenten deficiencias y mejorar los que han contribuido al buen desenvolvimiento de la organización lo cual permitirá la maximización de la eficiencia y salud organizacional.” (pág. .8)

II. Fundamentación Científica, Técnica o Humanística

2.1 Comunicación Corporativa

La comunicación corporativa es aquella que administra, organiza y dirige todos los mensajes que una empresa u organización desea transmitir a todas sus partes integradas. Asimismo, está situada en distintos ámbitos dentro de la organización institucional definiendo la política y estrategia en función a los objetivos de la organización,

La comunicación corporativa es la estructura en la que especialistas en comunicación organizativa y demás especialistas en la materia se reúnen para realizar el planeamiento y la estrategia del mensaje organizativo ayudando de esta manera a crear una imagen corporativa y al mismo tiempo a mejorar la relación empresarial.

Por lo tanto, la comunicación corporativa es una herramienta que nos permite gestionar los métodos empleados de comunicación interna y externa que se utiliza en la Corporación de este modo se sabrá que tan armonizado y estructurado se encuentra el mensaje que como propósito tendrá reforzar los vínculos dentro y fuera de la empresa, como trabajadores, Asociados y clientes.

2.2 Justificación Teórica

La comunicación es el proceso social más importante, sin este proceso el hombre se encontraría aun en la primera fase de su desarrollo como especie y por tanto no existiría el hombre como sociedad ni como empresa.

2.3 Justificación Metodológica

La investigación se justifica para determinar la relación que existe entre la comunicación corporativa y la motivación del personal, por lo tanto, para la recopilación de datos de las variables se empleó una encuesta aplicada a los trabajadores de la empresa confecciones Rubert E.I.R.L. Del distrito de Breña y estructuró un grupo de tres (3) dimensiones. Por lo tanto, al ser dos variables medidas en escala Likert. En tal sentido la investigación contribuye al tener una información veraz respecto a la relación de las dos variables de esta realidad.

III. Formulación del problema

3.1 Problema General

¿Cómo se relaciona la Comunicación Corporativa con la motivación del personal en la empresa confecciones Rubert E.I.R. L?

3.1.1 Problemas Específicos

¿Qué relación existe entre el Mensaje de la Comunicación Corporativa y la Motivación del personal en la empresa confecciones Rubert E.I.R.L.?

¿Qué relación existe entre la Comunicación como proceso de la Comunicación Corporativa y la Motivación del personal en la empresa confecciones Rubert E.I.R.L.?

¿Qué relación existe entre el comportamiento de la organizacional de la comunicación corporativa y la motivación del personal en la empresa confecciones Rubert E.I.R.L?

3.2 OBJETIVOS

3.2.1 Objetivo General

Demostrar la relación que existe entre la comunicación y la motivación del personal de la empresa confecciones Rubert E.I.R.L.

3.2.2 Objetivos Específicos

Demostrar la relación que existe entre la comunicación organizacional y la motivación del personal de la empresa confecciones Rubert E.I.R.L.

Analizar la relación que existe entre la comunicación organizacional y la motivación del personal en la empresa Confecciones Rubert E.I.R.L.

Mostrar la relación que existe entre la comunicación organizacional y la motivación del personal en la empresa de confecciones Rubert E.I.R.L

3.3 HIPÓTESIS DE INVESTIGACIÓN

3.3.1 Hipótesis General

HO Existe una relación directa entre la comunicación corporativa y la motivación del personal en la empresa confecciones Rubert E.I.R.L.

3.3.2 Hipótesis Específicos

H1 Existe una relación directa entre el mensaje de la comunicación corporativa en la empresa Confecciones Rubert E. I.R.L.

H2 Existe una relación directa entre la comunicación como proceso de la comunicación corporativa y la motivación del personal en la empresa confecciones Rubert E.I.R.L.

H3 Existe una relación directa entre el comportamiento organizacional y la comunicación corporativa y la motivación del personal en la empresa de confecciones Rubert E.I.R.L.

IV. MARCO METODOLÓGICO

El marco metodológico es la estructuración de los procedimientos a realizar durante el proceso de estudio relacionado al análisis, toma de datos para buscar la relación entre dos variables que presumiblemente afectan al desarrollo integral del estudiante.

4.1 Variables

Variable (X) Comunicación Corporativa

La comunicación es un fenómeno que se origina, de forma natural, en cualquier organización, cualquiera que sea su tipo o su tamaño. La comunicación es el proceso más importante en este proceso el hombre se encontraría aun en el primer eslabón de su desarrollo y no existiría en la sociedad ni en la cultura

Tabla1

Tabla de Operacionalización de variable Comunicación Corporativa

Dimensiones Indicadores de Escala de Números de medición de ítems

Mensaje	Acto de	Nunca	(5)	
	comunicación	1-4	Casi nunca	(4) Bueno 3
	Capacidad de la respuesta	5-8	Algunas veces	
		9-12	(3) Casi siempre	Regular ²
	Expresión escrita		(2) Siempre	Pésimo1
	Esencia de la cultura		(1)	
			Nunca	(5)
	Proceso de interacción	13-16	Casi nunca	(4) Bueno 3
Comunicación como proceso			Algunas veces	
		17-20	(3) Casi siempre	Regular 2
	Estabilidad del personal		(2) Siempre	Pésimo 1
			(1)	
		20-23	Nunca	(5) Bueno 3
Comportamiento de la organización	Efectividad del trabajador		Casi nunca	(4)
			Algunas veces	Regular 2

Aplicación de 28-32	(3) Casi siempre	Pésimo 1
conocimientos	(2) Siempre	
Principios de disciplina	(1)	

Fuente: Adaptación del Marco Teórico Vanessa Guzmán Paz. (2012)

Variable (Y) Motivación del personal

Es evaluada en consideración a componentes observables y de análisis cómo gestión de recursos, dirección de personas y planificación; en el reconocimiento de sus particularidades con lo cual se aplicará un cuestionario, como instrumento que permita recoger información sobre la motivación del personal para su respectivo procesamiento.

Tabla2

Tabla de Operacionalización de variable Motivación del personal

Número	Escala de ítems	medición	Indicadores	Niveles
Dimensiones				
Gestión de recursos	Capacidad de solución	de 1-4	Nunca	(5)
	Manejo de personal	5-8	Casi nunca	(4) Bueno 3
		9-12	Algunas veces	2
	Conjunto de habilidades	de	(3) Casi siempre	Regular
			(2) Siempre	Pésimo 1
			(1)	
Dirección de personas	Toma de decisiones		Nunca	(5)
	Conocimiento de habilidades	08-09	Casi nunca	(4) Bueno 3
		10-11	Algunas veces	Regular 2
	Habilidades sociales		(3) Casi siempre	
		(2) Siempre	Pésimo 1	
		(1)		

Planificación	Trabajo en equipo	12-16	Nunca (5)
	Aspectos tangibles	2638	Casi nunca (4) Bueno 3 Algunas veces Regular 2 (3) Casi siempre
	Mecanismo de la organización Productividad.		(2) Siempre Pésimo 1 (1)

Fuente: Adaptación del Marco Teórico Vanessa Guzmán Paz. (2012)

4.2 Metodología

Es el conjunto de acciones destinadas a describir y analizar el fondo del problema planteado, a través de procedimientos específicos que incluye las técnicas de observación y recolección de datos, determinando en “como” se realizara el estudio esta tarea consiste en hacer operativa los conceptos y elementos del problema que estudiamos, al respecto Arias

(2006) explica que el marco metodológico, “es el conjunto de pasos, técnicas y procedimientos que se emplean para formular y resolver problemas” (pág.16). Este método se basa en la formulación de hipótesis las cuales pueden ser confirmada o descartadas por medios de investigaciones relacionadas al problema.

El presente proyecto de investigación se utilizará la metodología hipotético deductivo, porque se plantearán las llamadas hipótesis correlacionales que, según Hernández,

Fernández, Baptista (2010) las hipótesis correlacionales “especifica las relaciones entre dos variables; o establecer la asociación entre más de dos variables” (Pág. 97).

Así mismo el método a utilizar es el cuantitativo, según Hernández Sampieri(2010) el enfoque cuantitativo, “usa la recolección de datos para probar hipótesis, con base a la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento.

4.3 Tipo de estudio

Correlacional

“Se define el termino correlacional como la relación entre dos variables. El propósito principal de utilizar correlaciones en el ámbito investigativo es averiguar que variables se encuentra conectadas entre sí. De esta manera, se entiende científicamente un evento específico como variable” (Hernández, 2016, p. 90).

La investigación correlacional tiene sus bases en numerosas pruebas estadísticas que señalan coeficientes de correlación entre variables. Estos coeficientes con representados numéricamente para indicar la fuerza y dirección de una relación (Hernández, 2016, p. 91).

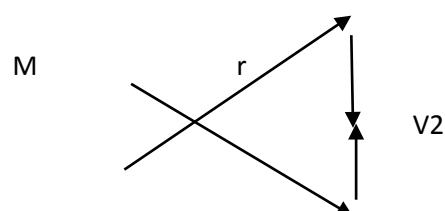
4.4 Nivel de Investigación

Según Hernández, Fernández y Baptista (2016), en el nivel correlacional se asocian variables mediante un patrón predecible para un grupo o población. Además, tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto particular. Por lo tanto, tratan de asociar la relación sobre el estado actual del fenómeno, tal como es la Comunicación corporativa y la motivación del personal en la empresa de confecciones Rubert EIRL. (Pág. 81)

4.5 Diseño de Investigación

Hernández, Fernández y Baptista (2006) El diseño empleado en el estudio corresponde a los no experimentales. Estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que sólo se observarán los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos en su forma de investigación transaccional correlacional. (p. 149)

Dónde:



$O_x = V_1$ $O_y = V_2$

r = Coeficiente de Correlación.

M = Muestra se aplica a los trabajadores.

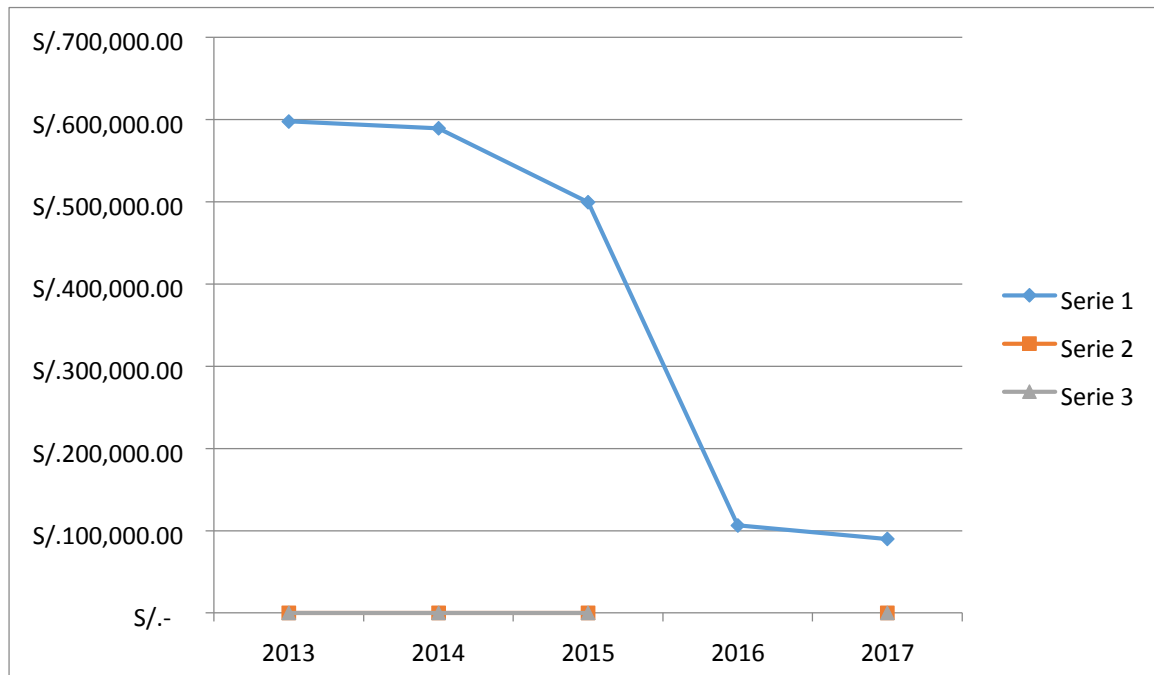
4.6 Población y Muestra

La población según Hernández, Fernández y Baptista (2010), es la totalidad de un fenómeno de estudio, incluye la totalidad de unidades de análisis o entidades de población y se le denomina población por constituir la totalidad del fenómeno agregado a un estudio o investigación (p. 174).

Para esta investigación se ha investigado a los colaboradores de la empresa de Confecciones Rubert E.I.R.L. que son un total de 50, por lo tanto, se considera una población pequeña y se va realizar un censo.

4.7 Instrumentos:

El instrumento a utilizar en el presente estudio es el cuestionario según Pérez (1991), el cuestionario “consiste en un conjunto de preguntas, normalmente de varios tipos, preparado sistemática y cuidadosamente, sobre los hechos y aspectos que interesan en una investigación o evaluación, y que puede ser aplicado en formas variadas, entre las que destacan su administración a grupos o su envío por correo” (p. 106). La escala a utilizar será el método de escalamiento Likert, según Hernández, Fernández y Baptista (2010) este método “consiste en un conjunto de ítems presentados en forma de afirmaciones para medir la reacción del sujeto en tres, cinco o siete categorías” (p. 245).

CUADRO COMPARATIVO DE VENTAS DESDE 2013 HASTA 2017

CONCLUSIONES

El tamaño de la muestra fue 50 encuestados, de los cuales 28 fueron hombres y 22 mujeres.

Entre la población encuestada se encontró que el 22% tienen entre 20 y 30 años, seguidos por un 15% tiene entre 31-40 años, seguido por un 12% tienen entre 45 y 50 años, con un 1% siendo menor de 1.

SEGUNDA MUESTRA

En la tabla 1 se observa que los 50 trabajadores internos manifiestan que el acto comunicativo de la empresa es bueno 14, regular 36.

TERCERA MUESTRA

En la tabla 6 los trabajadores manifiestan el actuar de la empresa Ruberth E.I.R.L, con los empleadores donde ellos consideran desde su punto de vista bueno 21, regular 26.

CUARTA MUESTRA

En la tabla 22 se menciona si en la empresa de confecciones Ruberth E.I.R.L. se emplea liderazgo con todo el equipo de trabajo bueno 7, regular 18, malo (25). Así respondieron los trabajadores respecto a su criterio.

QUINTA MUESTRA En la tabla 28 los trabajadores manifiestan que en la empresa de confecciones Rubert E.I.R.L, se mantiene el espíritu de equipo en la producción Bueno 5, regular 14, malo.

Nuestra muestra indica que en la empresa de Confecciones Rubert E.I.R.L. no hay una buena comunicación lo cual repercute en su desempeño laboral.

RECOMENDACIONES:

- Capacitaciones constants.

Lograr cambios en el comportamiento del empleado con el propósito de mejorar las relaciones interpersonales entre todos los miembros de la empresa, logrando condiciones de trabajo más satisfactorias. La función de la **capacitación** se inserta como parte integrante del acontecer cotidiano de las empresas y para cumplir con la producción.

- Comunicación directa con el jefe.

Las percepciones siempre serán subjetivas y resulta difícil que alguien piense en las complicaciones de la otra persona, por lo regular se piensa desde adentro interpretando que si alguien no se ha comunicado o no se ven resultados es porque no le interesa o no está trabajando.

- Paseos de integración

En la empresa se debe realiza los paquetes con juegos o ghinkanas, paquetes básicos de integración, full days de aventura para todo trabajador de la empresa confecciones Rubert E.I.R.L.

- Conferencias

En la empresa se realizará charla para los empleadores en el ámbito textil de cómo debe manejarse una empresa textil. **Procesos textiles, Nuevos productos, Razones para el lanzamiento de nuevos productos, Desarrollo de productos.**

- Curso de coaching
- Mejora la relación del directivo/a o ejecutivo/a con su equipo, sus superiores jerárquicos y, en general, con toda la organización.
- Impulsa el liderazgo, ayuda a inspirar a otras personas.
- Incrementa su autoconocimiento y le ayuda a potenciar sus talentos y sus puntos fuertes.
- Contribuye a alinear los intereses del directivo/a con los corporativos, a maximizar el desempeño y el cumplimiento de objetivos del directivo/a.
- Ayuda a la resolución de conflictos.
- Incide positivamente en la conciliación y en la gestión del tiempo.
- Entrena para saber fijar estrategias y objetivos mejores, más fáciles y eficientes.
- Ayuda a generar y mantener compromiso, responsabilidad e iniciativa

Fortalezas

- Modelos exclusivos a buen precio
- Tienda especializada
- Concepto novedoso de la tienda
- Ubicación estratégica en un centro comercial
- Buen plan de mercadotecnia
- Capital para publicitar a la tienda
- Variedad de tallas y colores

Oportunidades

- Oportunidad de abrir más sucursales
- Oportunidad de abrir una tienda con un concepto parecido para caballeros
- Oportunidad de incrementar nuestros ingresos con promociones especiales en temporadas como Navidad y Día de las Madres

Debilidades

- No aceptamos cambios ni devoluciones

Amenazas

- Amenazas de que nos copien nuestros modelos y los venda más baratos
- Amenazas de que otras tiendas de ropa alquilen un local en el mismo centro comercial
- Amenaza de que el centro comercial no sea tan exitoso como se planea

Referencias

Pérez (1991) El Cuestionario como Instrumento de Investigación

http://www.univsantana.com/sociologia/El_Cuestionario.pdf

Cerón (2015) La importancia de la motivación en las Empresas.

<http://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/10654/7316/1/JAIME%20ARMANDO%20CERON%20RUIZ.pdf>

Mínguez (2010) Un Marco Conceptual para la Comunicación Corporativa.

<http://www.ehu.es/zer/hemeroteca/pdfs/zer07-10-minguez.pdf>

García (2012) La motivación laboral Estudio descriptivo del algunas Variables.

<https://uvadoc.uva.es/bitstream/10324/1144/1/TFG-B.60.pdf>

Espiñeira (2010) La comunicación en las organizaciones en la sociedad del conocimiento.

<http://www.xente.mundo-r.com/ansede/comunica.pdf>

Fernández (2014) Motivación y Satisfacción laboral en el centro de servicios compartidos de una Empresa embotelladora de bebidas.

<http://148.204.210.201/tesis/1392852540281TesisMAOmarA.pdf>

Vadillo (2013). Liderazgo y motivación de equipos de trabajo (8° Edición)

<http://www.observatorioagroboyaca.org/archivos/biblioteca/17-03->

[16Liderazgo%20y%20Motivacion%20equipos%20Ma.%20Teresa%20Palomo.pdf](http://www.observatorioagroboyaca.org/archivos/biblioteca/17-03-16Liderazgo%20y%20Motivacion%20equipos%20Ma.%20Teresa%20Palomo.pdf)

Pérez (1991) El Cuestionario como Instrumento de Investigación

http://www.univsantana.com/sociologia/El_Cuestionario.pdf

Hernández, Fernández y Baptista (2010) Metodología de la Investigación 5ta Edición

https://www.esup.edu.pe/descargas/dep_investigacion/Metodologia%20de%20la%20investigacion%205ta%20Edici%C3%B3n.pdf

Espiñeira (2010) La comunicación en las organizaciones en la sociedad del conocimiento.

<http://www.xente.mundo-r.com/ansede/comunica.pdf>

Osorio (2009) “la función de la comunicación interna y externa, como Instrumento estratégico para mejorar el servicio al cliente en madero y Maldonado, corredores de seguros”

<http://javeriana.edu.co/biblos/tesis/comunicacion/tesis293.pdf>

Benítez (2012) su tesis se tituló “Clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores del consorcio la Arena S.A.C.”

http://dspace.unitru.edu.pe/xmlui/handle/123456789/6/browse?order=ASC&rpp=%2020&sort_by=2&etal=1&offset=100&type=dateissuedspace.unitru.edu.pe/xmlui/h%20andle/123456789/6/browse?order

Pecho (2016) En su tesis titulada programa de gestión motivacional para la mejora de la satisfacción laboral de los colaboradores del área formación general y básica de la Universidad Autónoma del Perú.

<http://repositorio.autonoma.edu.pe/.../AUTONOMA/.../PECHO%20RIVERA%20MARI>

Pérez y Verastegui (2015) su tesis se tituló” Propuesta motivacional para mejorar el desempeño laboral en los colaboradores de una Mype de lima sur – Caso Avícola Vera E.I.R.L. – 2012
<http://repositorio.autonoma.edu.pe/handle/AUTONOMA/1%202>

<http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Sum-Monica.p>

Fernández (2014) Motivación y Satisfacción laboral en el centro de servicios compartidos de una Empresa embotelladora de bebidas.

<http://148.204.210.201/tesis/1392852540281TesisMAOmarA.pdf>

Hernández, Fernández y Baptista (2010) Metodología de la Investigación 5ta Edición
https://www.esup.edu.pe/descargas/dep_investigacion/Metodologia%20de%20la%20inve

Anexo 1: Cuestionario: Comunicación Corporativa



CUESTIONARIO PARA COLABORADORES: CONFECCIONES RUBERT EIRL.

Estimado Colaborador:

El objetivo de este estudio es conocer la Comunicación Corporativa, desde la visión del trabajador, de la empresa CONFECCIONES RUBERT EIRL.

Usted labora.

Mucho les agradeceré su colaboración respondiendo las siguientes preguntas de acuerdo a su opinión. La

información que nos proporcione será tratada de forma CONFIDENCIAL Y

ANÓNIMA.

INSTRUCCIONES:

Lea atentamente cada una de las interrogantes y marca con una (X) la alternativa que crea conveniente. Según la tabla de valoración siguiente: (Duración aproximada: 20 minutos)

EDAD: 20-30 () 31-40 () 41-50 () 51-60 () 61-65 ()
SEXO M () F ()

TABLA DE VALORACION	
5	Siempre
4	Casi siempre
3	Algunas veces
2	Casi nunca
1	Nunca

N°	DIMENSIÓN : MENSAJE	VALORACIÓN				
	INDICADOR: ACTO COMUNICATIVO	1	2	3	4	5
	ITEMS					
1	¿Cómo califica el acto comunicativo en la empresa de Confecciones Rubert E.I.R.L?					
2	¿Con que frecuencia se da el acto comunicativo?					
3	¿Se le brinda atención cuando va a comunicarse con su jefe?					
4	¿Existe manuales de funciones y procedimientos dentro de la empresa confecciones Rubert E.I.R.L?					
N°	INDICADOR: CAPACIDAD DE RESPUESTA	1	2	3	4	5
	ITEMS					
5	¿La empresa de Confecciones Rubert E.I.R.L se muestra dispuesto a ayudar a los colaboradores?					

6	¿Cree necesario la capacitación para el área de trabajo?					
7	¿Considera que tiene todos los conocimientos y habilidades para desempeñar su trabajo?					
8	¿El trato de la empresa Confecciones Rubert E.I.R.L con los colaboradores es adecuado?					
Nº	INDICADOR: EXPRECIÓN ESCRITA	1	2	3	4	5
	ITEMS					
9	¿La empresa de confecciones Rubert E.I.R.L recoge de forma adecuada las quejas y sugerencias de los trabajadores.					
10	¿Considera usted que en la empresa de confecciones Rubert E.I.R.L actualmente mantienen la tecnología suficiente para el personal ?					
11	¿En la empresa de confecciones Rubert E.I.R.L las quejas del personal deben ser por escrito o por un informe?					
12	¿En la empresa de confecciones Rubert E.I.R.L hay iniciativa de distribución de cargos en el área administrativa?					
Nº	INDICADOR: ESENCIA DE LA CULTURA	1	2	3	4	5
	ITEMS					
13	¿Considera usted que en la empresa Rubert E.I.R.L se preocupan cada día por mejorar el bienestar de los trabajadores?					
14	¿Cree usted que los trabajadores tienen libertad para opinar y mostrar su punto de vista sobre algún tema en la empresa Confecciones Rubert E.I.R.L?					
15	¿Existe reuniones o eventos en que se aseguren el intercambio de información entre los jefes y los trabajadores en la empresa Confecciones Rubert E.I.R.L?					
16	¿Considera usted que en la empresa de confecciones Rubert E.I.R.L las reuniones son eficaces?					

Nº	DIMENSIÓN : COMUNICACIÓN COMO PROCESO	VALORACIÓN				
	INDICADOR: PROCESO DE INTERACCION	1	2	3	4	5
	ITEMS					
17	¿Considera usted que se realiza un adecuado proceso de comunicación en la empresa de Confecciones Rubert E.I.R.L?					
18	¿cree usted que en la empresa Rubert E.I.R.L se mantienen un intercambio de información o mensaje?					
19	¿considera usted que en la empresa de confecciones Rubert E.I.R.L se aplican técnicas metodológicas para llevar una buena comunicación?					

		1	2	3	4	5
	INDICADOR: ESTABILIDAD DEL PERSONAL					
	ITEMS					
20	¿Ud. considera que la empresa confecciones Rubert E.I.R.L se muestre comprometido con sus necesidades?					
21	¿Considera usted que se promueve el trabajo en equipo en la empresa RUBERT E.I.R.L?					
22	¿cree usted que en la empresa de confecciones Rubert E.I.R.L se emplea el liderazgo?					
23	¿considera usted que en la empresa de confecciones Rubert E.I.R.L se contemplan formas de capacitación constante?					
Nº	INDICADOR: HABILIDADES SOCIALES	1	2	3	4	5
	ITEMS					
24	¿Considera usted que en la empresa de confecciones Rubert E.I.R.L se presta atención al personal que te está hablando y hace un esfuerzo para comprender lo que le están diciendo?					
25	¿Cree usted que en la empresa de confecciones Rubert E.I.R.L se realiza actividades de integración con todos los colaboradores?					
26	¿Considera usted que en la empresa de confecciones Rubert E.I.R.L se practica la ayuda social al colaborador?					
27	¿Cree usted que en la empresa de confecciones Rubert E.I.R.L se comparte ideas o apreciaciones por todos los colaboradores?					
Nº	DIMENSIÓN : COMPORTAMIENTOS DE LA ORGANIZACIÓN	VALORACIÓN				
	INDICADOR: EFECTIVIDAD DEL TRABAJADOR	1	2	3	4	5
	ITEMS					
28	¿Considera usted que en la empresa de confecciones Rubert E.I.R.L se mantiene el espíritu de quipo en la producción?					
29	¿Cree usted que en la empresa de confecciones Rubert E.I.R.L los incentivan a los colaboradores?					
30	¿La empresa de confecciones Rubert E.I.R.L ejecuta las ideas brinda por el personal?					
31	¿En la empresa de confecciones Rubert E.I.R.L con qué frecuencia reúnen al personal para ser evaluados?					
	INDICADOR: APLICACIÓN DE CONOCIMIENTOS	1	2	3	4	5
	ITEMS					
32	¿En la empresa de confecciones Rubert E.I.R.L todos los trabajadores actualmente están informados y capacitados ante cualquier implementación en la empresa?					
33	¿En la empresa de confecciones Rubert E.I.R.L cuenta con la implementación de nuevos procesos, nuevas tecnologías y metodologías, requiere un cambio en la forma de pensar y de hacer las cosas?					

34	¿Considera usted que en la empresa de confecciones Rubert E.I.R.L las responsabilidades son por iguales?					
35	¿En la empresa de confecciones Rubert E.I.R.L brinda la amplia distribución de información de conocimientos interno de la empresa?					
N°	INDICADOR : PRINCIPIO DE DISCIPLINAS	1	2	3	4	5
	ITEMS					
36	¿La comunicación interna se da con regularidad?					
37	¿Existen instrumentos de comunicación para la mejor de los procesos?					
38	¿Los canales de comunicación son idóneos para la elaboración de procesos de mejora?					
39	¿El programa de formación para adultos utiliza medios de comunicación para medir la satisfacción?					
40	¿La comunicación organizacional del Programa de formación para adultos mejora la identidad del sistema?					

Muchas Gracias.



Anexo 2: Cuestionario: MOTIVACION DEL PERSONAL

CUESTIONARIO PARA COLABORADORES: CONFECCIONES RUBERT EIRL

Estimado Colaborador:

El objetivo de este estudio es conocer la Motivación del Personal, desde la visión del trabajador, de la empresa CONFECCIONES RUBERT EIRL.

Usted labora.

Mucho les agradeceré su colaboración respondiendo las siguientes preguntas de acuerdo a su opinión. La

información que nos proporcione será tratada de forma CONFIDENCIAL Y ANÓNIMA.

INSTRUCCIONES:

Lea atentamente cada una de las interrogantes y marca con una (X) la alternativa que crea conveniente. Según la tabla de valoración siguiente: (Duración aproximada: 20 minutos)

EDAD: 20-30 () 31-40 () 41-50 () 51-60 () 61-65 ()
SEXO M () F ()

TABLA DE VALORACION	
5	Siempre
4	Casi siempre
3	Algunas veces
2	Casi nunca
1	Nunca

Nº	DIMENSIÓN : GESTIÓN DE RECURSOS	VALORACIÓN				
	INDICADOR: CAPACIDAD DE SOLUCION	1	2	3	4	5
	ITEMS					
1	¿Considera usted que en la empresa confecciones RUBERT E.I.R.L cualquier cambio sea pequeño o grande debe de ser solucionado por los directivos?					
2	Considera usted que la empresa de confecciones Rubert EIRL cuenta con gobernabilidad de procesos lo que la ayuda a garantizar que las ordenes corporativas se cumplan a nivel operacional.					

3	Los empleados sienten que son bien compensados					
4	Considera usted que está bien capacitado como para enfrentar un problema laboral					
N°	INDICADOR: MANEJO DE PERSONAL	1	2	3	4	5
	ITEMS					
5	¿considera usted que el estilo de recursos humanos se caracteriza por falta competencia y exigencia en la empresa confecciones Rubert EIRL?’					
6	Cómo calificaría usted el actuar de la empresa con los trabajadores					
7	considera usted que el estilo de recursos humanos se caracteriza por falta competencia y exigencia en las confecciones Rubert EIRL					
8	Considera usted que la empresa de confecciones Rubert EIRL cuenta con la capacidad como para manejar a todos los trabajadores					
N°	INDICADOR: CONJUNTO DE HABILIDADES	1	2	3	4	5
	ITEMS					
9	¿Cree usted que en la empresa RUBERT E.I.R.L recibe elogios por su producción laboral?					
10	¿Considera usted que recibe consejos útiles cuando se presenta un aconteciendo importante en la empresa RUBERT E.I.R.L?'					
11	¿Considera usted que se ejecutan programas de conocimientos en la empresa RUBERT E.I.R.L ?'					
12	¿Actualmente en la empresa de confecciones Rubert E.I.R.L se promueve apoyar el mejoramiento continuo del personal?					
N°	DIMENSIÓN : DIRECCION DE PERSONAS	VALORACIÓN				
	INDICADOR: TOMA DE DESICIONES	1	2	3	4	5
ITEMS						
13	Considera usted que en la empresa de confecciones Rubert EIRL recibe asesoría o ayuda de los miembros o de otros departamentos cuando se lo solicitas					

14	Considera usted que las tomas de decisiones en altos grados de jerarquía afectan al área de producción					
15	Actualmente existe duplicidad de funciones en el área de producción					
16	Considera usted empresa de confecciones Rubert EIRL se resuelven problemas que susciten durante el proceso de producción					
	INDICADOR: CONOCIMIENTOS DE HABILIDADES	1	2	3	4	5
	ITEMS					
17	El conocimiento de habilidades es piensa clave para contratar al personal requerido					
18	El conocimiento de habilidades es necesario para aumentar la competitividad en la empresa					
19	Las habilidades de conocimientos son requeridas para la selección del personal					
20	El conocimiento de habilidades tiene como objetivo capacitar al personal y darle la mejor					
	INDICADOR: TRABAJO EN EQUIPO	1	2	3	4	5
	ITEMS					
21	Considera usted que en la empresa de condiciones Rubert EIRL se desarrolla un buen trabajo en equipo					
22	¿Considera usted que en la empresa de confecciones Rubert E.I.R.L recibe en forma oportuna la información que requiere para su trabajo?					
23	¿En la empresa de confecciones Rubert E.I.R.L la relación interpersonal es cordiales y abiertos entre los miembros de su equipo de trabajo?					
24	¿Considera usted que en la empresa de confecciones Rubert E.I.R.L es considerado adecuado el nivel de exigencia por parte de su jefe?					
25						
	DIMENSIÓN : PLANIFICACIÓN	VALORACIÓN				
Nº	INDICADOR: ASPECTOS TANGIBLES	1	2	3	4	5
	ITEMS					
26	La empresa de confecciones Rubert EIRL cuenta con recursos materiales suficientes para llevar a cabo el trabajo					

27	la empresa de confecciones Rubert EIRL dispone de tecnología adecuadas para realizar los trabajos (máquinas de coser, cortadora, etc)					
28	La empresa de confecciones Rubert EIRL dispone de los medios adecuados de comunicación con otros servicios y unidades.					
29	¿Considera usted que en la empresa de confecciones Rubert E.I.R.L las instalaciones físicas son atractivas, limpias, organizadas y aptas para un buen servicio?					
	INDICADOR: MECANISMO DE LA ORGANIZACION	1	2	3	4	5
	ITEMS					
30	¿En la empresa de confecciones Rubert E.I.R.L existen un interés por la junta directiva por la integridad y valores éticos?					
31	¿Considera usted que en la empresa de confecciones Rubert E.I.R.L se establece un mecanismo para comunicar a la gerencia y empleados sobre la importancia del control interno?					
32	¿En la empresa de confecciones Rubert E.I.R.L se realiza supervisiones constantes?					
33	¿En la empresa de confecciones Rubert E.I.R.L la toma de decisiones se toma del departamento de gerencia?					
	INDICADOR: PRODUCTIVIDAD	1	2	3	4	5
	ITEMS					
35	Cree usted que en la empresa de confecciones rubert eirl se bonifica la productividad del trabajador					
36	Actualmente en la empresa confecciones Rubert EIRL mide la productividad del trabajador.					
37	¿ En la empresa de confecciones Rubert E.I.R.L se otorga incentivos que pueda fomentar el interés del personal para cumplir sus objetivos cada mes ?					
38	¿Considera usted que en la empresa de confecciones Rubert E.I.R.L hay una coordinación entre el personal para llegar a una meta?					

Muchas Gracias.

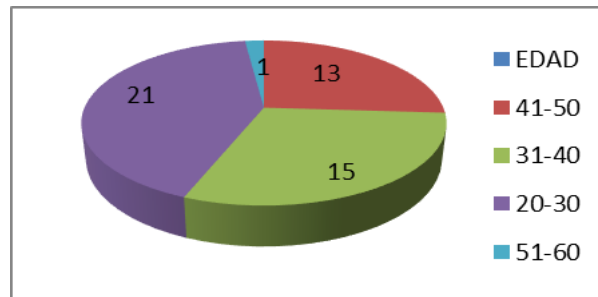
MATRIZ DE CONSISTENCIA PARA PROYECTO DE COMUNICACIÓN

AUTOR: DIEGUEZ MONGE CARLOS ALONSO, ESCALANTE CHECCA JUDITH VANIZA, SAMANIEGO RABANAL CAROLINA IDEL

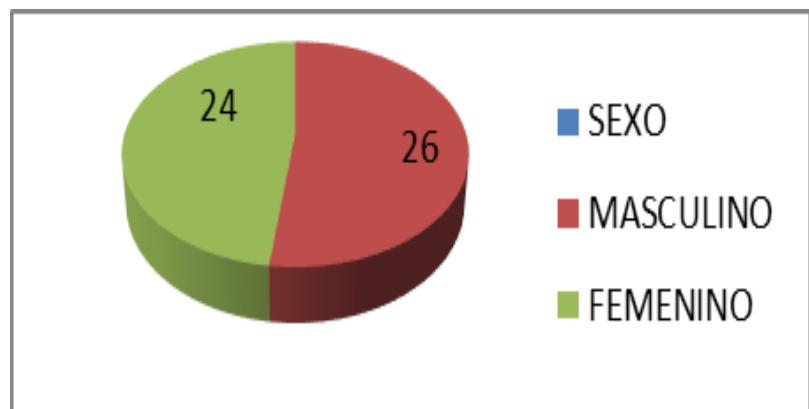
TITULO	FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES y = f(x)	DIMENSIONES	INDICADORES	DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN
"Comunicación corporativa y la motivación del personal en la empresa confecciones Rubert E.I.R.L."	¿Cuales son los factores que indican en la comunicación organizacional de la motivación del personal en la empresa confecciones Rubert E.I.R.L.?"	OBJETIVO GENERAL:	HIPOTESIS PRINCIPAL:	VARIABLE INDEPENDIENTE (x):	MENSAJE COMUNICACIÓN COMO PROCESO COMPORTAMIENTO DE LA ORGANIZACIÓN	*ACTO COMUNICATIVO *CAPACIDAD DE RESPUESTA *EXPRESION ESCRITA *ESENCIA DE LA CULTURA *PROCESO DE INTERACCION *ESTABILIDAD DEL PERSONAL *EFECTIVIDAD DEL TRABAJADOR +APLICACIÓN DE CONOCIMIENTOS *PRINCIPIOS DE DISCIPLINAS	
		Demostrar la relación que existe entre la comunicación organizacional y la motivación del personal de la empresa confecciones Rubert E.I.R.L.	Existe una relación directa entre la Comunicación corporativa y la motivación en la empresa de Confecciones Rubert E.I.R.L.	COMUNICACIÓN CORPORATIVA			
		Analizar la relación que existe entre la comunicación organizacional y la motivación del personal de la empresa confecciones Rubert E.I.R.L.	Existe una relación directa entre la comunicación corporativa y la motivación en la empresa confecciones				
Mostrar la relación que existe entre la comunicación organizacional y la motivación del personal de la empresa confecciones Rubert E.I.R.L.							
PROBLEMAS ESPECÍFICOS:	OBJETIVOS ESPECÍFICOS:	HIPOTESIS ESPECÍFICAS:	VARIABLE DEPENDIENTE (x):				
¿Qué relación existe entre el Mensaje de la Comunicación Corporativa y la Motivación del personal en la empresa confecciones Rubert E.I.R.L.?	Demostrar la relación que existe entre la comunicación organizacional y la motivación del personal de la empresa confecciones Rubert E.I.R.L.	Existe una relación directa entre el mensaje de la comunicación corporativa en la empresa Confecciones Rubert E.I.R.L.	MOTIVACIÓN DEL PERSONAL	GESTIÓN DE RECURSOS DIRECCIÓN DE PERSONAS PLANIFICACIÓN	*CAPACIDAD DE SOLUCIÓN *MANEJO DE PERSONAL *CONJUNTO DE HABILIDADES §TOMA DE DECISIONES §CONOCIMIENTO DE HABILIDADES §TRABAJO EN EQUIPO §ASPECTOS TANGIBLES §MECANISMO DE LA ORGANIZACIÓN §PRODUCTIVIDAD		
¿Qué relación existe entre la Comunicación como proceso de la Comunicación Corporativa y la Motivación del personal en la empresa confecciones Rubert E.I.R.L.?	Analizar la relación que existe entre la comunicación organizacional y la motivación del personal en la empresa Confecciones Ruberte E.I.R.L.	Existe una relación directa entre la comunicación como proceso de la comunicación corporativa y la motivación del personal en la empresa confecciones Rubert E.I.R.L.					
¿Qué relación existe entre el Comportamiento de la organización de la Comunicación Corporativa y la Motivación del personal en la empresa confecciones Rubert E.I.R.L.?	Mostrar la relación que existe entre la comunicación organizacional y la motivación del personal de la empresa de confecciones Rubert E.I.R.L.	Existe una relación directa entre el comportamiento organizacional con la comunicación corporativa y la motivación del personal en la empresa de confecciones Rubert E.I.R.L.					

VARIABLE 1

EDAD	
20 -30	21
31-40	15
45-50	13
51-60	1
TOTAL	50

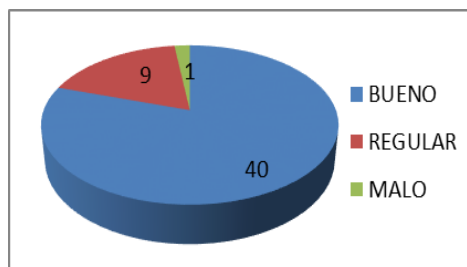


SEXO	
MASCULINO	26
FEMENINO	24
TOTAL	50

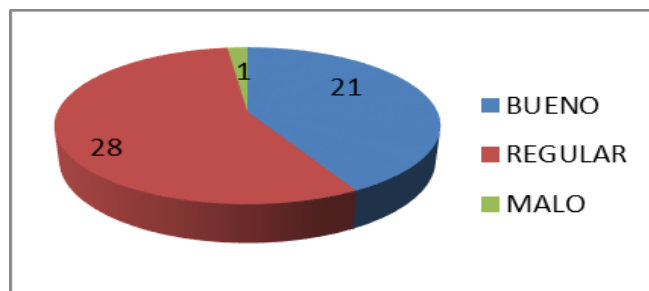


INDICADOR: ACTO COMUNICATIVO**1) ¿Cómo califica el acto comunicativo en la empresa de confecciones RUBERT EIRL?**

BUENO	40
REGULAR	9
Malo	1
TOTAL	50

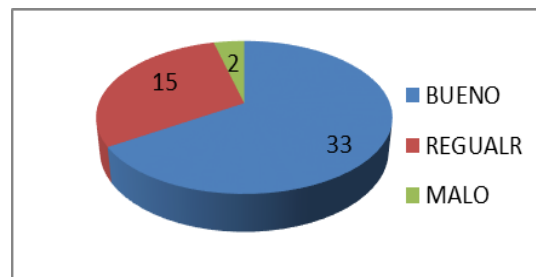
**2) ¿Con que frecuencia se da el acto comunicativo?**

BUENO	21
REGULAR	28
MALO	1
TOTAL	50

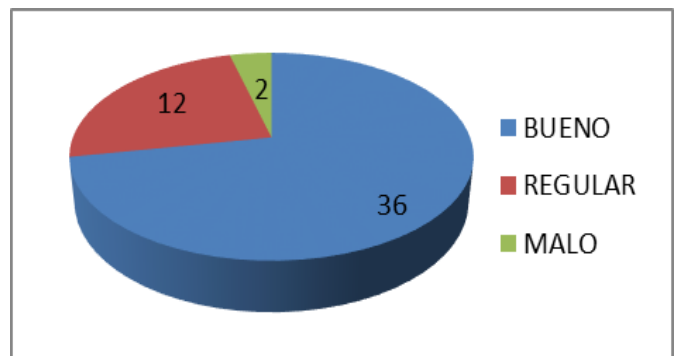


3) ¿Se le brinda atención cuando va a comunicarse con su jefe?

BUENO	33
REGULAR	15
MALO	2
TOTAL	50



BUENO	36
REGULAR	12
MALO	2
TOTAL	50

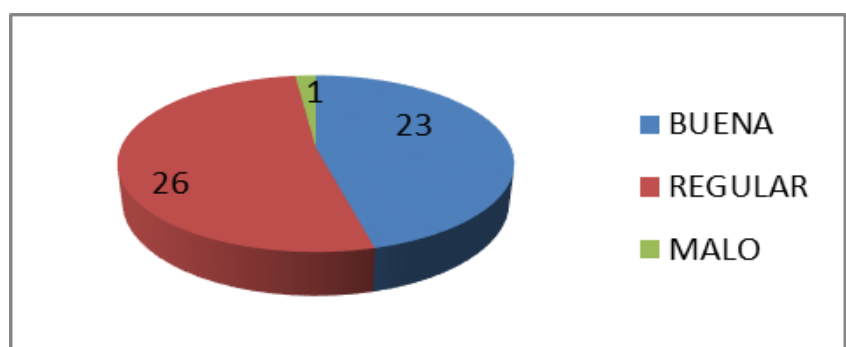


4) ¿Existen manuales de funciones y procedimientos dentro de la empresa?

INDICADOR: CAPACIDAD DE RESPUESTA

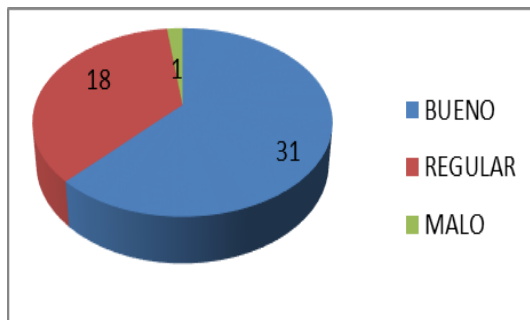
5) ¿La empresa de Confecciones Rubert EIRL se muestra dispuesto a ayudar a los colaboradores?

BUENO	23
REGULAR	26
MALO	1
TOTAL	50



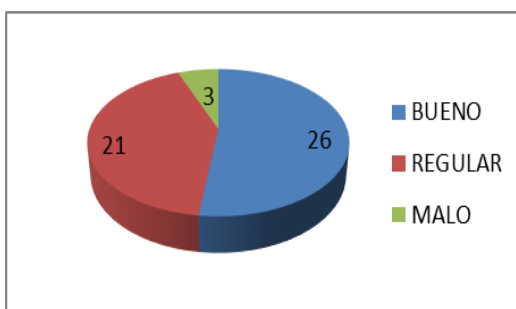
6) ¿Cree necesario la capacitación para el área de trabajo?

BUENO	31
REGULAR	18
MALO	1
TOTAL	50



7) Considera que tiene todos los conocimientos y desempeñar su trabajo

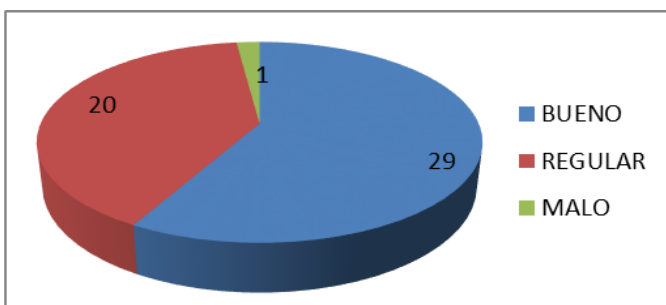
BUENO	26
REGULAR	23
MALO	1
TOTAL	50



habilidades para

8) El trato de la empresa Confecciones Rubert EIRL con los colaboradores es adecuado

BUENO	29
REGULAR	20
MALO	1
TOTAL	50

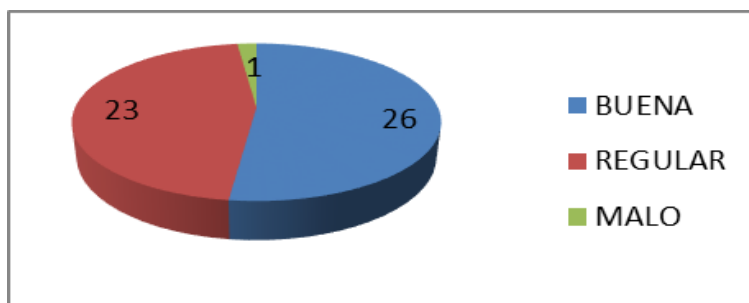


INDICADOR: EXPRESION ESCRITA

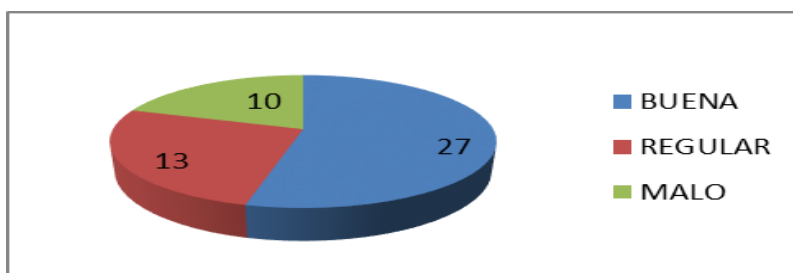
9) La empresa de confecciones Rubert EIRL recoge de forma adecuada las quejas y sugerencias de los trabajadores

Considera usted que en la empresa de confecciones Rubert EIRL actualmente mantiene la tecnología suficiente para el personal.

BUENO	23
REGULAR	26
MALO	1
TOTAL	50

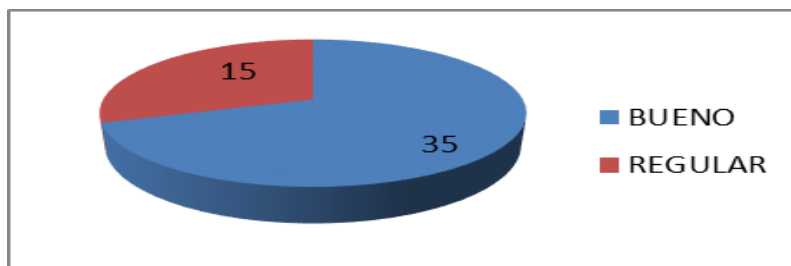


BUENO	27
REGULAR	13
MALO	10
TOTAL	50



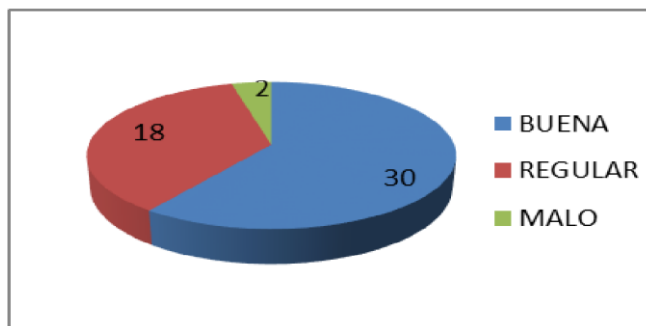
11) ¿En la empresa de confecciones Rubert EIRL las quejas del personal deben ser por escrito o por un informe?

BUENO	35
MALO	15
TOTAL	50



12) ¿En la empresa de confecciones Rubert EIRL hay iniciativa de destrucción de cargos en el área EIRL administrativa?

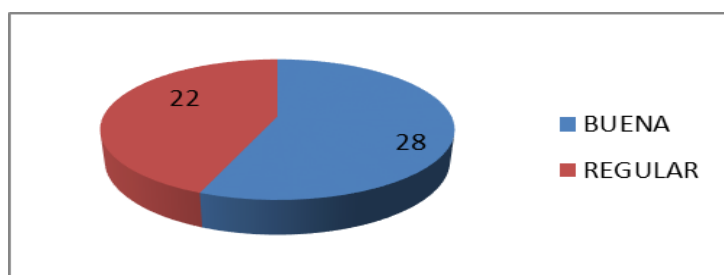
BUENO	30
REGULAR	18
MALO	2
TOTAL	50



INDICADOR: ESENCIA DE LA CULTURA

13) Considera usted que en la empresa Rubert EIRL se preocupan cada día de mejorar el bienestar de los trabajadores

BUENO	28
REGULAR	22
TOTAL	50

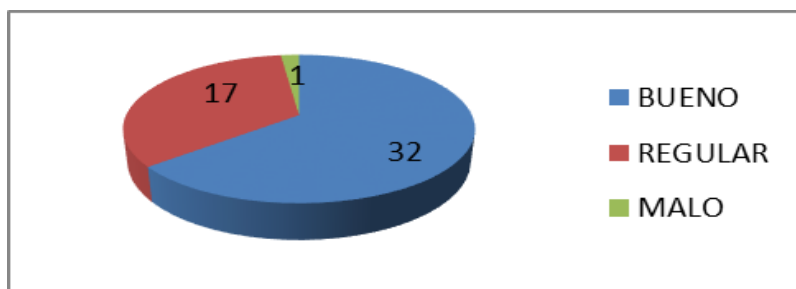


14) Cree usted que los trabajadores tienen libertad para opinar y mostrar su punto de vista sobre algún tema en la empresa confecciones Rubert EIRL.

BUENO	36
REGULAR	14
TOTAL	50

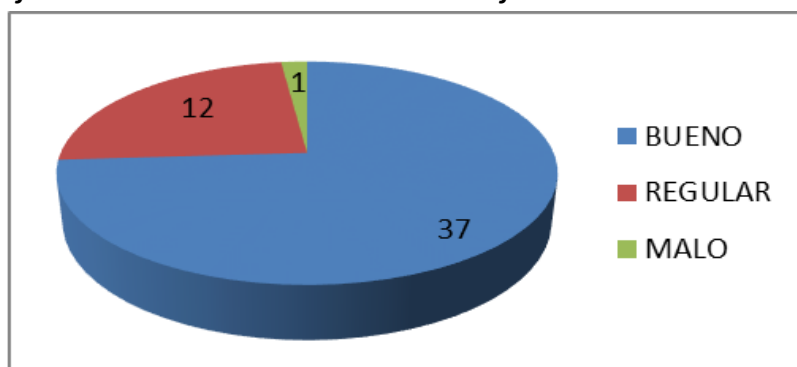
15) Existe reuniones o eventos en que se aseguren el intercambio de información entre los jefes y los trabajadores en la empresa confecciones EIRL.

BUENO	32
REGULAR	17
MALO	1
TOTAL	50



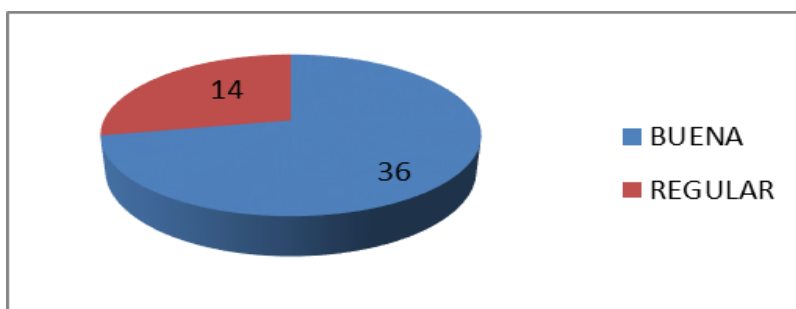
16) ¿Considera usted que en la empresa de confecciones Rubert EIRL las reuniones son eficaces ?

BUENO	37
REGULAR	12
MALO	1
TOTAL	50

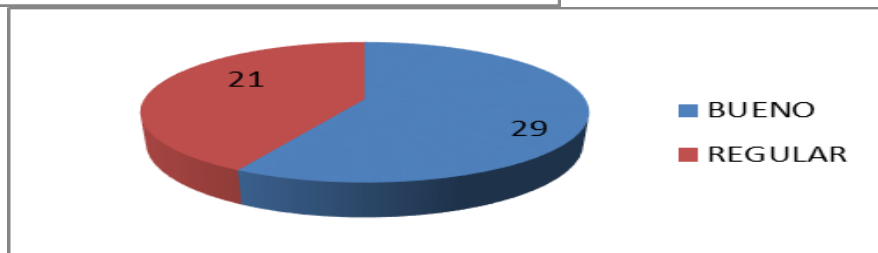


INDICADOR: PROCESO DE INTERACCION

17) Considera usted que se realiza un adecuado proceso de comunicación en la empresa de confecciones Rubert EIRL

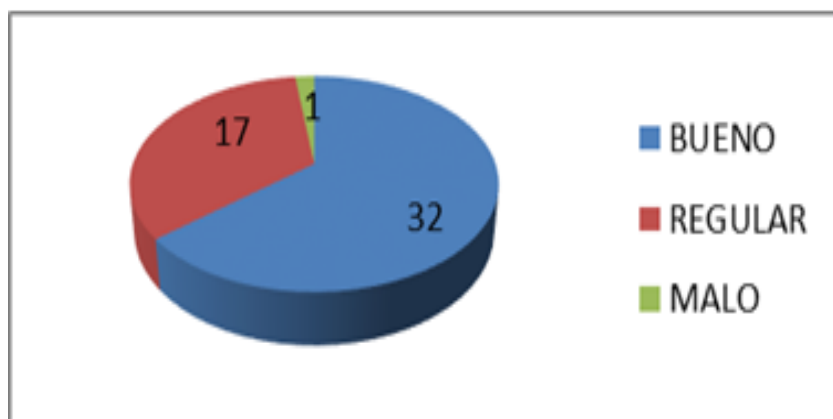


BUENO	21
REGULAR	29
TOTAL	50



18) Cree usted que en la empresa Rubert EIRL se mantienen un intercambio de información o mensaje.

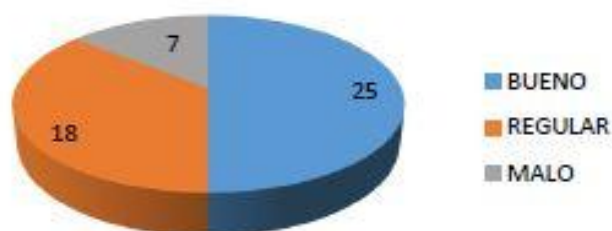
BUENO	32
REGULAR	17
MALO	1
TOTAL	50



INDICADOR: ESTABILIDAD DEL PERSONAL

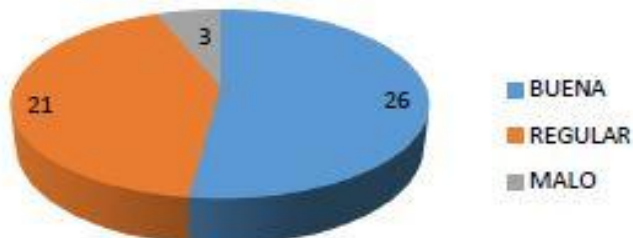
22) ¿Cree usted que en la empresa de confecciones Rubert EIRL se emplea liderazgo ?

BUENO	25
REGULAR	18
MALO	7
TOTAL	50



23) ¿ Considera usted que en la empresa de confecciones Rubert EIRL se contemplan formas de capacitación constante?

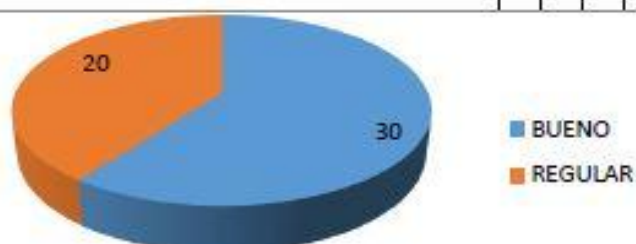
BUENA	26
REGULAR	21
MALO	3
TOTAL	50



INDICADOR : HABILIDADES SOCIALES

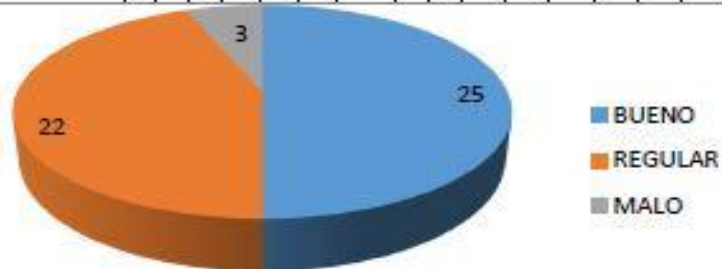
24) ¿Considera usted que en la empresa de confecciones Rubert EIRL se presta atención al personal que te está hablando y hace un esfuerzo para comprender lo que le están diciendo ?

BUENO	30
REGULAR	20
TOTAL	50



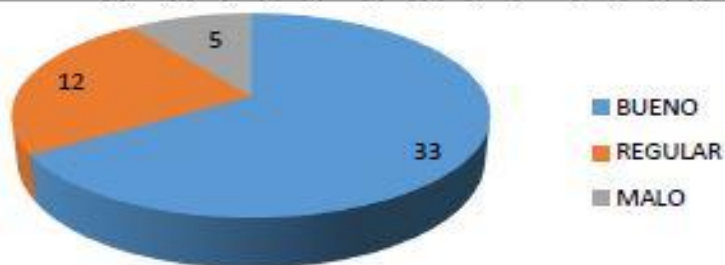
25) ¿Cree usted que en la empresa de Rubert EIRL se realiza actividades de integración con todos los colaboradores ?

BUENO	25
REGULAR	22
MALO	3
TOTAL	50



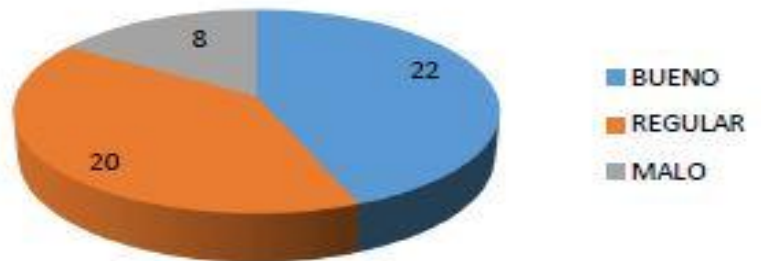
26) ¿Considera usted que en la empresa de confecciones Rubert EIRL se practica la ayuda social al colaborador ?

BUENO	33
REGULAR	12
MALO	5
TOTAL	50



27) ¿Cree usted que en la empresa de confecciones Rubert EIRL se practica ideas o apreciaciones para los colaboradores ?

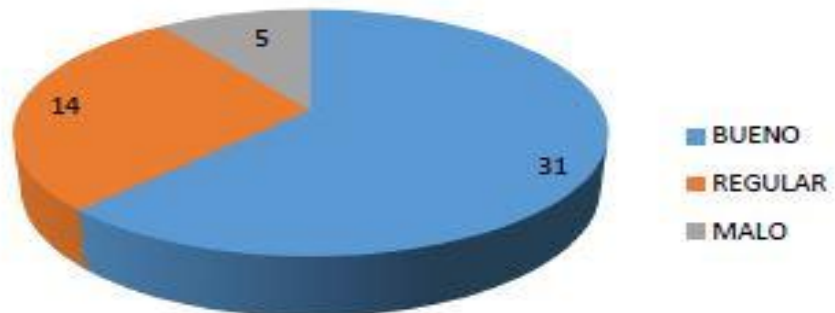
BUENO	22
REGULAR	20
MALO	8
TOTAL	50



INDICADOR :
EFECTIVIDAD DEL TRABAJADOR

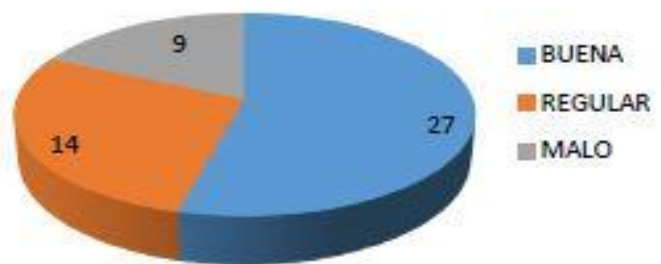
28) ¿Considera usted que en la empresa de confecciones Rubert EIRL se mantiene el espíritu de equipo en la producción ?

BUENO	31
REGULAR	14
MALO	5
TOTAL	50



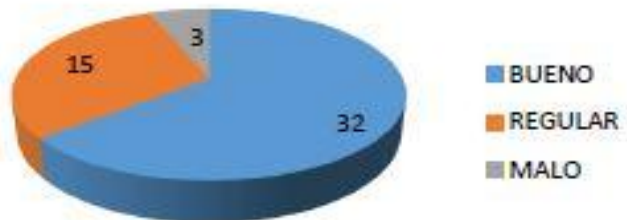
29) ¿Cree usted que en la empresa de confecciones Rubert EIRL los incentivan a los colaboradores ?

BUENA	27
REGULAR	14
MALO	9
TOTAL	50



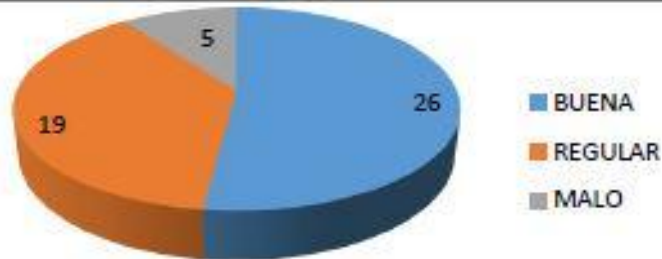
30) ¿Las empresas de confecciones Rubert EIRL ejecuta las ideas brinda por el personal?

BUENO	32
REGULAR	15
MALO	3
TOTAL	50



31) ¿ En la empresa de confecciones Rubert EIRL con qué frecuencia reúnen al personal para ser evaluados ?

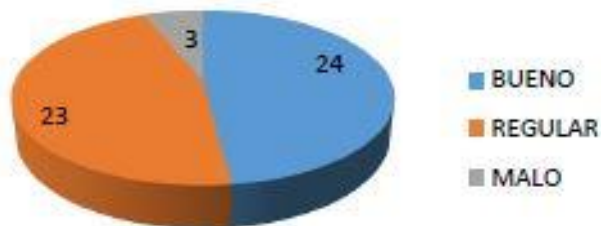
BUENA	26
REGULAR	19
MALO	5
TOTAL	50



INDICADOR :
 APLICACIÓN DE CONOCIMIENTOS

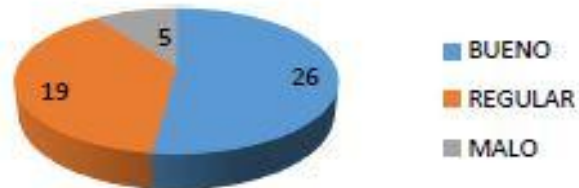
32) En la empresa de confecciones Rubert EIRL todos los trabajadores actualmente están informados y capacitados ante cualquier implementación en la empresa ?

BUENO	24
REGULAR	23
MALO	3
TOTAL	50



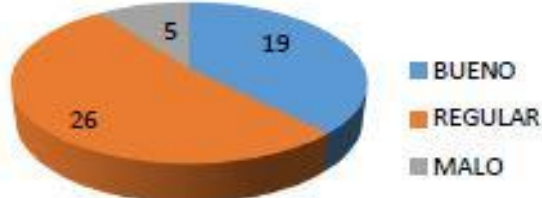
33) ¿En la empresa de confecciones Rubert EIRL cuenta con la implementación de nuevos procesos ,nuevas tecnologías y metodologías ,requiere un cambio en la forma de pensar y de hacer las cosas ?

BUENO	26
REGULAR	19
MALO	5
TOTAL	50



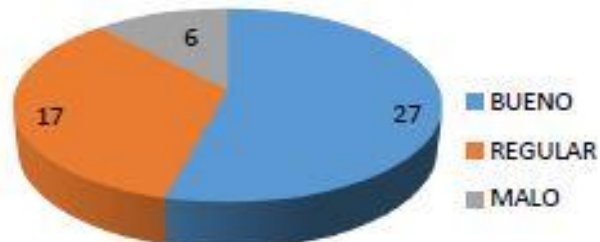
34) ¿Considera usted que en la empresa de confecciones Rubert EIRL las responsabilidades son por iguales ?

BUENO	19
REGULAR	26
MALO	5
TOTAL	50



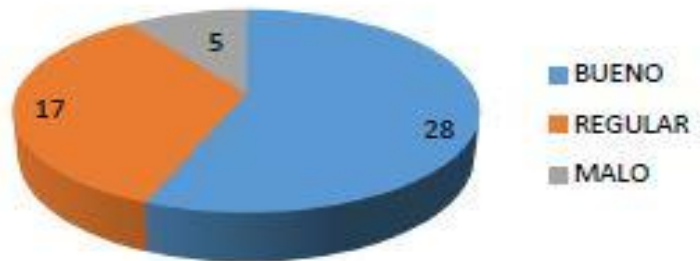
35) ¿En la empresa de confecciones Rubert EIRL brinda la amplia instrucción de información de conocimientos internos de la empresa ?

BUENO	27
REGULAR	17
MALO	6
TOTAL	50



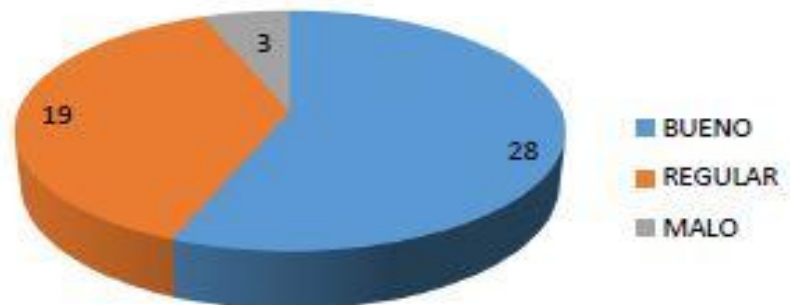
39) ¿E l programa de formación para adultos utiliza medios de comunicación para medir la satisfacción ?

BUENO	28
REGULAR	17
MALO	5
TOTAL	50



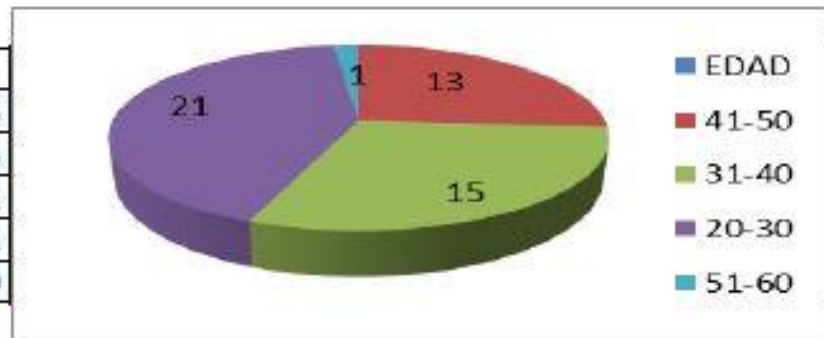
40) ¿La comunicación organizacional del programa de formación para adultos mejora la identidad del sistema ?

BUENO	28
REGULAR	19
MALO	3
TOTAL	50

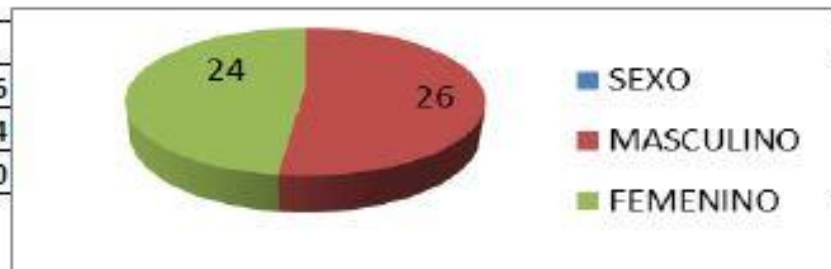


VARIABLE 2

EDAD	
41-50	13
31-40	15
20-30	21
51-60	1
TOTAL	50



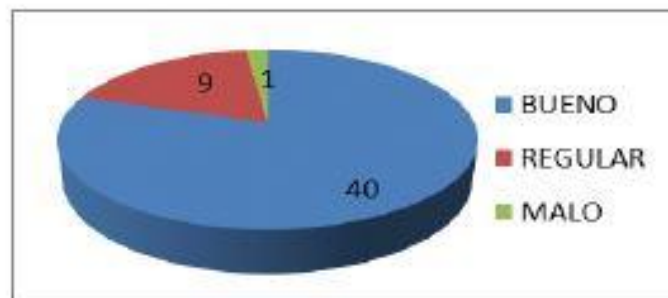
SEXO	
MASCULINO	26
FEMENINO	24
TOTAL	50



INDICADOR : CAPACIDAD DE SOLUCION

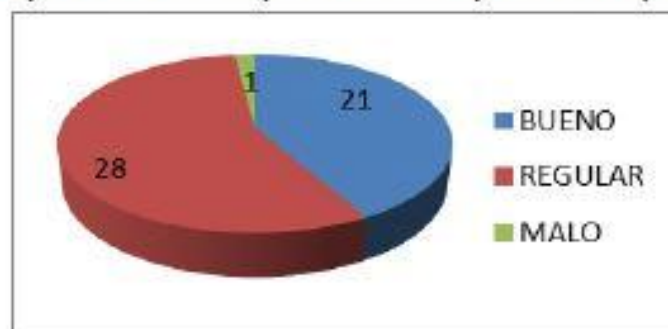
1) ¿Consideras usted que en la empresa confecciones Rubert EIRL cualquier cambio sea pequeño o grande debe de ser solucionado por los directivos ?

BUENO	40
REGULAR	9
MALO	1
TOTAL	50



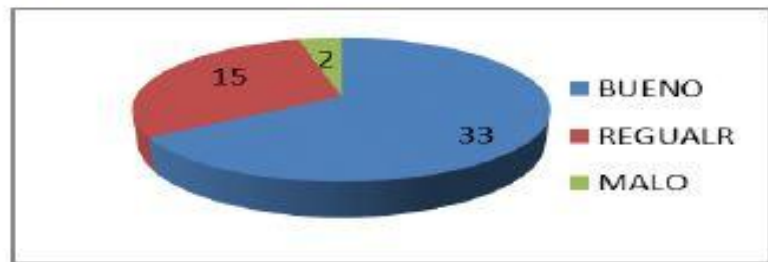
2) Consideras usted que la empresa de confecciones Rubert EIRL cuenta con gobernabilidad de procesos lo que la ayuda a garantizar que las ordenes corporativas se cumplan a nivel operacional .

BUENO	21
REGULAR	28
MALO	1
TOTAL	50



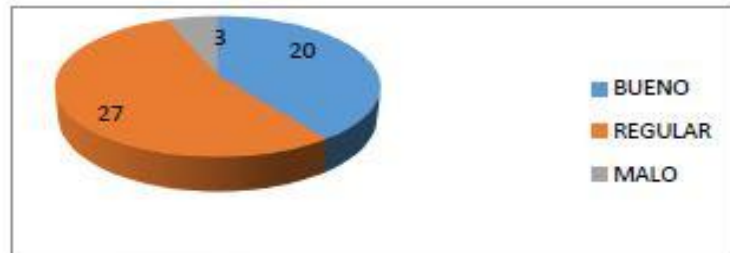
3) Los empleados sienten que son bien compensados

BUENO	33
REGUALR	15
MALO	2
TOTAL	50



4) Considera usted que está bien capacitado como para enfrentar un problema laboral

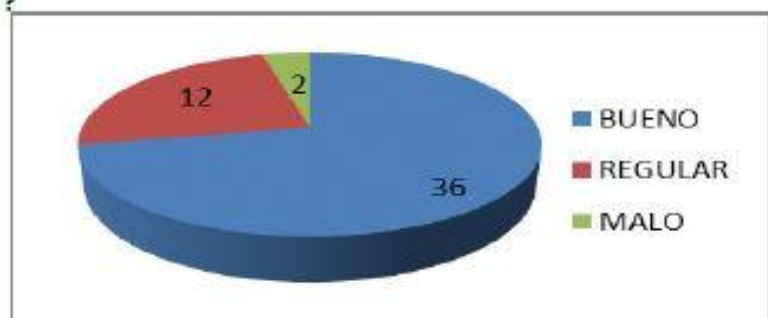
BUENO	20
REGULAR	27
MALO	3
TOTAL	50



INDICADOR : MANEJO DE PERSONAL

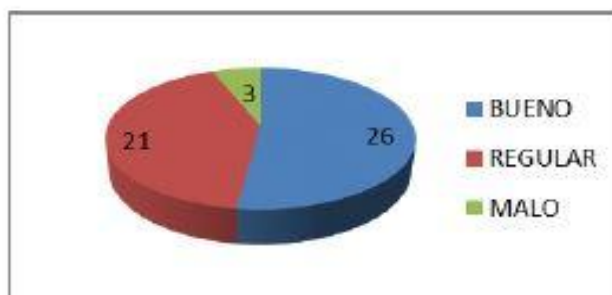
5) ¿Consideras usted que el estilo de recursos humanos se caracteriza por falta competencia y exigencia en la empresa confecciones ?

BUENO	36
REGULAR	12
MALO	2
TOTAL	50



6) ¿ Como calificaría usted el actuar de la empresa con los trabajadores ?

BUENO	26
REGULAR	21
MALO	3
TOTAL	50



7) ¿Consideras usted que el estilo de recursos humanos se caracteriza por la falta competencia

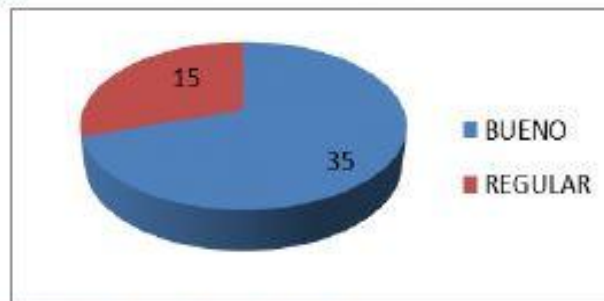
11) ¿Considera usted que se ejecutan programas de conocimientos en la empresa Rubert EIRL?

BUENA	27
REGULAR	13
MALO	10
TOTAL	50



12) ¿Actualmente en la empresa de confecciones Rubert EIRL se promueve apoyar el mejoramiento continuo del personal?

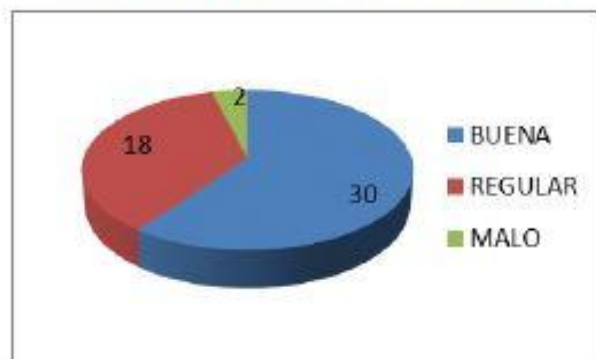
BUENO	35
REGULAR	15
MALO	0
TOTAL	50



INDICADOR : TOMA DE DESICIONES

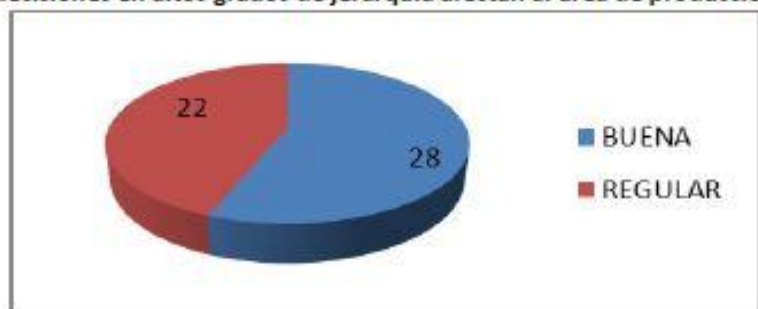
13) ¿ Considera usted que en la empresa de confesiones Rubert EIRL recibe asesoría o ayuda de los miembros o de otros departamentos cuando se lo solicitas ?

BUENA	30
REGULAR	18
MALO	2
TOTAL	50



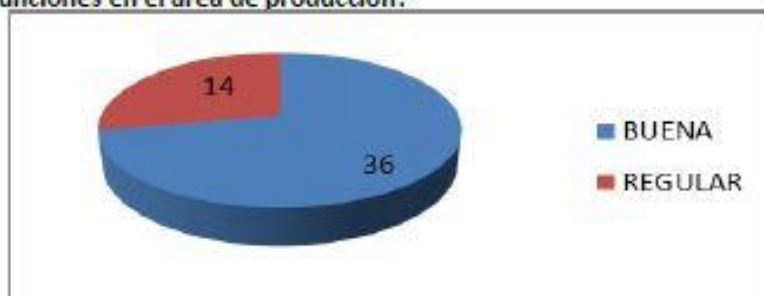
14) ¿Considera usted que las tomas de decisiones en altos grados de jerarquia afectan al área de producción ?

BUENA	28
REGULAR	22
MALO	0
TOTAL	50



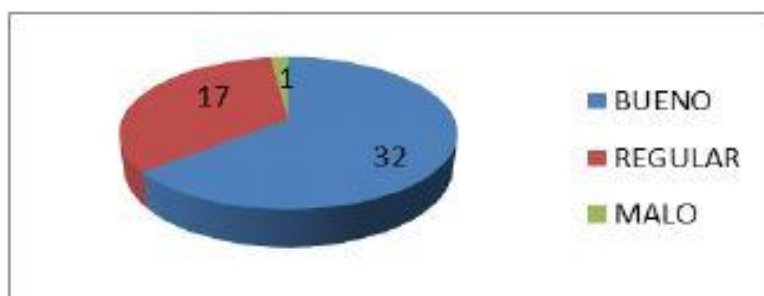
15) ¿Actualmente existe duplicidad de funciones en el área de producción?

BUENA	36
REGULAR	14
MALO	0
TOTAL	50



16) ¿Considera usted que en la empresa de confecciones Rubert EIRL se resuelven problemas que susciten durante el proceso de producción?

BUENO	32
REGULAR	17
MALO	1
TOTAL	50

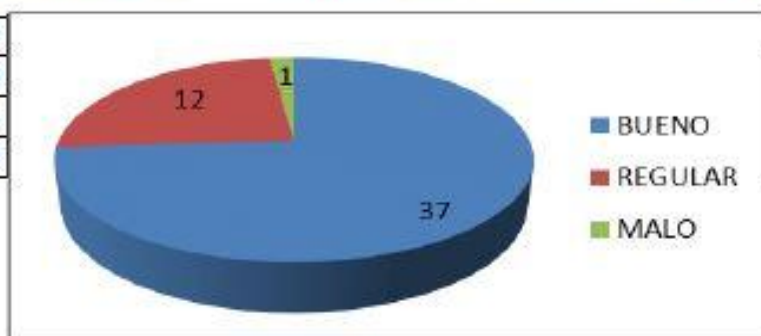


INDICADOR : CONOCIMIENTOS DE

HABILIDADES

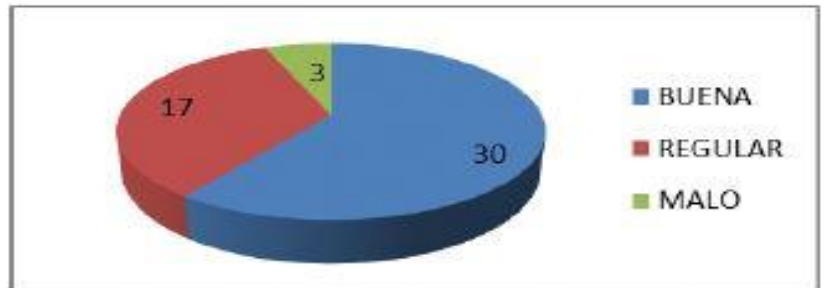
17) ¿ El conocimiento de habilidades es piensa clave para contratar al personal requerido ?

BUENO	37
REGULAR	12
MALO	1
TOTAL	50



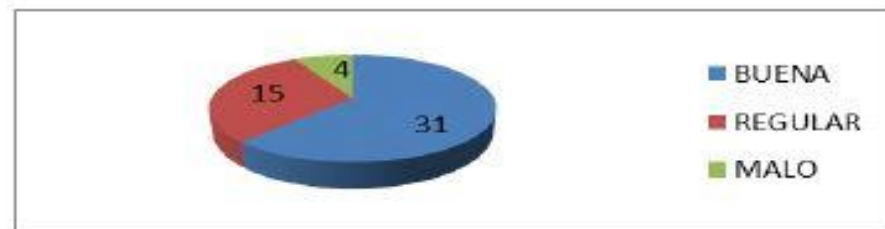
27) ¿La empresa de confecciones Rubert EIRL dispone de tecnología adecuadas para realizar los trabajos (máquinas de coser, cortadora ,etc)

BUENA	30
REGULAR	17
MALO	3
TOTAL	50



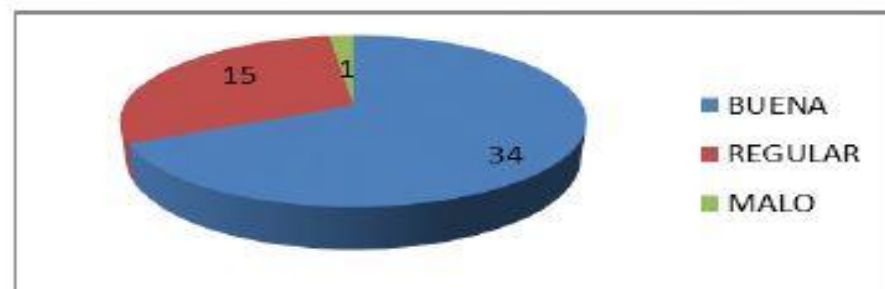
28) ¿La empresa de confecciones Rubert EIRL dispone de los medios adecuados de comunicación con otros servicios y unidades ?

BUENA	31
REGULAR	15
MALO	4
TOTAL	50



29) ¿Consideras usted que en la empresa de confecciones Rubert EIRL las instalaciones físicas son atractivas ,limpi

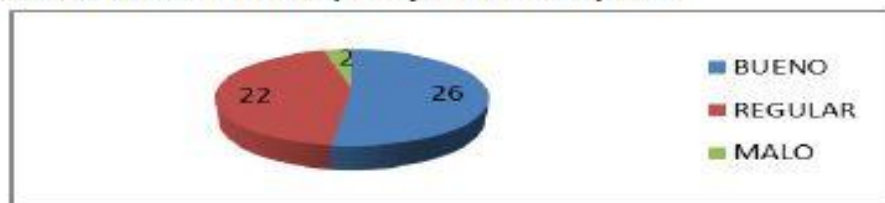
BUENA	34
REGULAR	15
MALO	1
TOTAL	50



INDICADOR : MECANISMO DE LA ORGANIZACIÓN

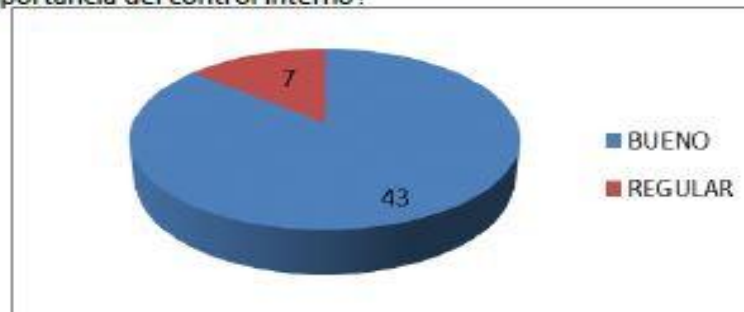
30) ¿En la empresa de confecciones Rubert EIRL existen un interés por la junta directiva por la integridad y valores éticos ?

BUENO	26
REGULAR	22
MALO	2
TOTAL	50



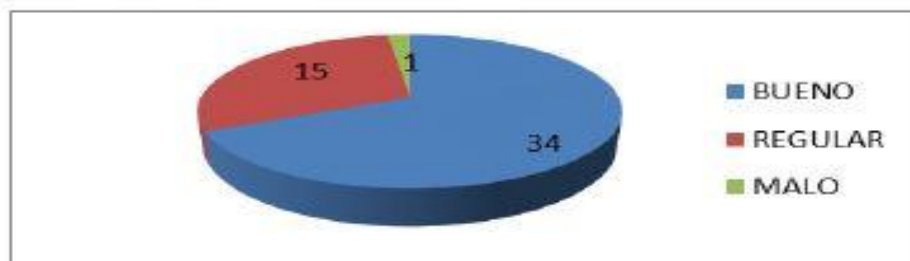
31) ¿Consideras usted que en la empresa de confecciones Rubert EIRL se establece un mecanismo para comunicar a la gerencia y empleados sobre la importancia del control interno?

BUENO	43
REGULAR	7
MALO	0
TOTAL	50



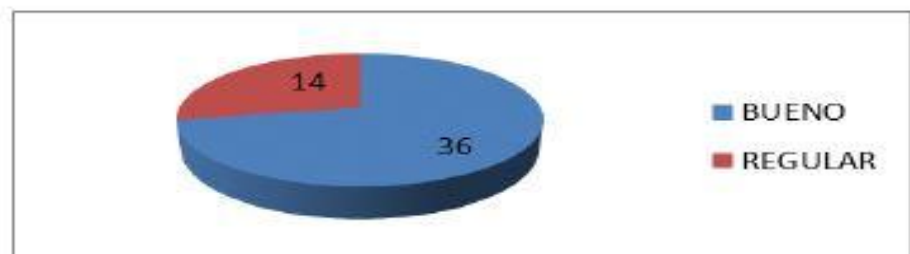
32) ¿En la empresa de confecciones Rubert EIRL se realiza supervisiones constantes ?

BUENO	34
REGULAR	15
MALO	1
TOTAL	50



33) ¿En la empresa de confecciones Rubert EIRL la toma de decisiones se toma del departamento de gerencia ?

BUENO	36
REGULAR	14
MALO	0
TOTAL	50

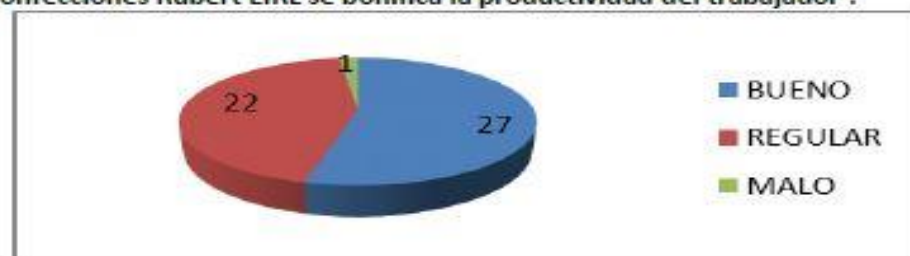


INDICADOR :

PRODUCTIVIDAD

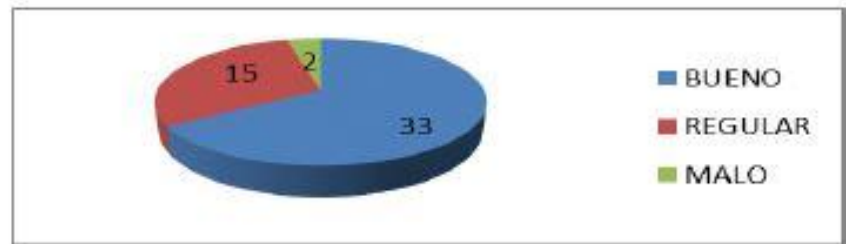
35) ¿Cree usted que en la empresa de confecciones Rubert EIRL se bonifica la productividad del trabajador ?

BUENO	27
REGULAR	22
MALO	1
TOTAL	50



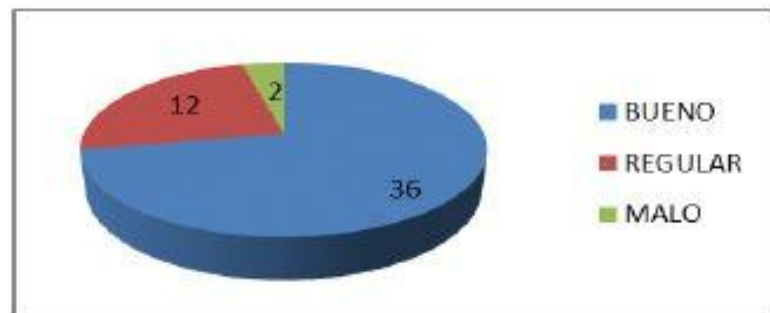
36) ¿ Actualmente en la empresa confecciones Rubert EIRL se bonifica la productividad del trabajador ?

BUENO	33
REGULAR	15
MALO	2
TOTAL	50



37) ¿En la empresa de confecciones Rubert EIRL se otorga incentivos que pueda fomentar el interés del persona

BUENO	36
REGULAR	12
MALO	2
TOTAL	50



38) ¿ Considera usted que en la empresa de confecciones Rubert EIRL hay una coordinación entre el personal para llegar a una meta ?

BUENA	33
REGULAR	15
MALO	2
TOTAL	50

