



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Gestión administrativa y comunicación organizacional
en la Caja de Pensiones Militar Policial, San Isidro-
Lima.**

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Br. Francesco Tadeo Fernández Peñaloza

ASESOR:

Dr. Edwin Alberto Martínez López

SECCIÓN:

Ciencias Empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Administración del Talento Humano

Lima - Perú

2018

Página del Jurado

Dr. Willian Flores Sotelo
Presidente

Mg. Guido Junior Bravo Huaynates
Secretario

Dr. Edwin Alberto Martínez López
Vocal

Dedicatoria

A mi familia, por ser el fruto de mi inspiración y su apoyo constante en mi superación personal y profesional, por enseñarme a como ser perseverante constantemente, en todo lo que hago.

Agradecimiento

Un agradecimiento a Dios, a la Universidad César Vallejo y a todos aquellos que con su desinteresada colaboración contribuyeron con el desarrollo del presente trabajo de investigación, en especial a mi Asesor por su paciencia y consejos para llegar a cumplir mis metas.

Declaratoria de Autenticidad

Yo, Francesco Tadeo Fernández Peñaloza, estudiante de la Escuela de Posgrado, Maestría en Gestión Pública, de la Universidad César Vallejo, Sede Lima Norte; declaro el trabajo académico titulado “Gestión administrativa y comunicación organizacional en la Caja de Pensiones Militar Policial, San Isidro-Lima. 2017” presentada, en 110 folios para la obtención del grado académico de Maestro en Gestión Pública, es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.

No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.

Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.

Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.

De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Lima, 09 de febrero del 2018

Firma
Francesco Tadeo Fernández Peñaloza
DNI N°45032864

Presentación

Señores miembros del Jurado,

Presento a ustedes mi tesis titulada “Gestión administrativa y comunicación organizacional en la Caja de Pensiones Militar Policial, San Isidro-Lima. 2017”, cuyo objetivo fue: determinar la relación entre gestión administrativa y comunicación organizacional en la Caja de Pensiones Militar Policial, San Isidro-Lima. 2017, en cumplimiento del Reglamento de grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, para obtener el Grado Académico de Magíster.

La presente investigación está estructurada en siete capítulos y un anexo: El capítulo uno: Introducción, contiene los antecedentes, la fundamentación científica, técnica o humanística, el problema, los objetivos y la hipótesis. El segundo capítulo: Marco metodológico, contiene las variables, la metodología empleada, y aspectos éticos.

El tercer capítulo: Resultados se presentan resultados obtenidos. El cuarto capítulo: Discusión, se formula la discusión de los resultados. En el quinto capítulo, se presentan las conclusiones. En el sexto capítulo se formulan las recomendaciones. En el séptimo capítulo, se presentan las referencias bibliográficas, donde se detallan las fuentes de información empleadas para la presente investigación.

Por la cual, espero cumplir con los requisitos de aprobación establecidos en las normas de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo.

El autor

Índice

	Página
Página de jurados	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaración de Autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Lista de tablas	ix
Lista de figuras	x
Resumen	xii
Abstract	xiii
I INTRODUCCIÓN	14
1.1 Realidad problemática	15
1.2 Trabajos previos	16
1.3 Teorías relacionadas al tema	17
1.4 Formulación del problema	23
1.5 Justificación del estudio	57
1.6 Hipótesis	58
1.7 Objetivos	59
II. MÉTODO	60
2.1 Diseño de investigación	61
2.2 Variables, operacionalización	62
2.3. Población, muestra y muestreo	65
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	68
2.5. Métodos de análisis de datos	71
2.6. Aspectos éticos	72

III: RESULTADOS	73
3.1. Descripción de resultados	74
3.2. Contrastación de hipótesis	81
IV: DISCUSIÓN	85
V: CONCLUSIONES	90
VI: RECOMENDACIONES	92
VII: REFERENCIAS	
VIII: ANEXOS	
Anexo A: Artículo científico	
Anexo B: Matriz de consistencia	
Anexo C: Instrumentos de recolección de datos	
Anexo D: Certificados de validación de instrumentos	
Anexo E: Base de datos y resultados de prueba de confiabilidad	
Anexo F: Base de datos y resultados de contrastación de hipótesis	

Lista de tablas

		Página
Tabla 1:	Matriz de Operacionalización: Variable : Gestión Administrativa	53
Tabla 2:	Matriz de Operacionalización: Variable: Comunicación Organizacional	53
Tabla 3:	Población y muestra de estudio	55
Tabla 4:	Ficha técnica del instrumento para medir la gestión administrativa	57
Tabla 5:	Ficha técnica del instrumento para medir comunicación organizacional	58
Tabla 6:	Validez del contenido por juicio de expertos del instrumento gestión administrativa	59
Tabla 7:	Validez del contenido por juicio de expertos del instrumento comunicación organizacional	59
Tabla 8:	Interpretación del coeficiente de confiabilidad	60
Tabla 9:	Resultados del análisis de confiabilidad del instrumento que mide la gestión administrativa	60
Tabla 10:	Resultado de análisis de confiabilidad del instrumento que mide comunicación organizacional	61
Tabla 11:	Distribución de frecuencias y porcentajes de administrativos según la dimensión dirección	66
Tabla 12:	Distribución de frecuencias y porcentajes de administrativos según la dimensión control	67
Tabla 13:	Distribución de frecuencias y porcentajes de administrativos según la variable gestión administrativa	68
Tabla 14:	Distribución de frecuencias y porcentajes de administrativos según la variable comunicación organizacional	69
Tabla 15:	Distribución de frecuencias y porcentajes de gestión administrativa y comunicación organizacional	70
Tabla 16:	Coeficiente de correlación de Spearman: gestión administrativa y comunicación organizacional	71

Tabla 17:	Coeficiente de correlación de Spearman: planificación y comunicación organizacional	72
Tabla 18:	Coeficiente de correlación de Spearman: organización y comunicación organizacional	73
Tabla 19	Coeficiente de correlación de Spearman: dirección y comunicación Organizacional	73
Tabla 20	Coeficiente de correlación de Spearman: dirección y comunicación Organizacional	74

Lista de figuras

	Página
Figura 1: Proceso Administrativo	24
Figura 2: Esquema del diseño de investigación correlacional	51
Figura 3: Gráfica de barras de planificación	64
Figura 4: Gráfica de barras de organización	65
Figura 5: Gráfica de barras de dirección	66
Figura 6: Gráfica de barras de control	67
Figura 7: Gráfica de barras de gestión administrativa	68
Figura 8: Gráfica de barras de comunicación organizacional	69
Figura 9: Gráfica de barras de gestión administrativa y comunicación	70

Resumen

La presente investigación titulada: Gestión administrativa y comunicación organizacional en la Caja de Pensiones Militar Policial, San Isidro-Lima. 2017, tuvo como objetivo general determinar el grado de relación entre gestión administrativa y comunicación organizacional en la Caja de Pensiones Militar Policial, San Isidro-Lima. 2017. Los instrumentos que se utilizaron fueron cuestionarios en escala de Likert para las variables gestión administrativa y comunicación organizacional. Estos instrumentos fueron sometidos a los análisis respectivos de confiabilidad y validez, que determinaron que los cuestionarios tienen la validez y confiabilidad

El **método** empleado fue hipotético deductivos, el tipo de investigación fue básica, de nivel correlacional, de enfoque cuantitativo; de diseño no experimental transversal. La población estuvo formada por 579 trabajadores la muestra por 165 y el muestreo fue de tipo probabilístico. La técnica empleada para recolectar información fue encuesta y los instrumentos de recolección de datos fueron cuestionarios que fueron debidamente validados a través de juicios de expertos y determinado su confiabilidad a través del estadístico de fiabilidad Alfa de Cronbach.

Los resultados evidencian una relación estadísticamente significativa, muy alta ($r_s = 0,864$, $p < 0.05$) y directamente proporcional, entre gestión administrativa y comunicación organizacional en la Caja de Pensiones Militar Policial, San Isidro-Lima. 2017

Palabras claves: Gestión administrativa y Comunicación organizacional, Dirección, Planificación.

Abstract

The present investigation entitled: Administrative management and organizational communication in the Military Police Pension Fund, San Isidro-Lima. In 2017, the general objective was to determine the degree of relationship between administrative management and communication in the Military Police Pension Fund, San Isidro-Lima. 2017. The instruments used were the Likert scale questionnaires for the variables administrative management and organizational communication. These were some of the reliability and validity analyzes, which determined that the questionnaires have validity and reliability.

The method used was (inductive, deductive, hypothetical deductive, etc.), the type of basic research, correlational level, quantitative approach; of transversal design. The population consisted of 579 workers, the sample was 165 and the sampling was probabilistic. The technique used to collect information for the survey and the data collection instruments were questionnaires that were validated through expert judgments and their reliability through reliability statistics (Cronbach's Alpha,

The results show a statistically significant relationship, very high ($r_s = 0,864$, $p < 0.05$) and directly proportional, between administrative management and organizational communication in the Military Police Pension Fund, San Isidro-Lima. 2017

Keywords: Administrative Management and Organizational Communication, Direction, Planning

I. Introducción

1.1. Realidad problemática.

En tiempos donde la Gestión Administrativa a tenido muchos avances, debido a diversas investigaciones, donde uno de los principales enfoques que realizan las instituciones, son respecto a la Gestión Administrativa, tratando de mejorar la calidad de estas, con la finalidad de ofrecer una mejor desarrollo no solo para la institución propiamente dicha, sino para los colaboradores, que operan dentro de ella , para lo cual se evidencia la necesidad de implementar una correcta Gestión Administrativa.

En ese sentido, la Caja de Pensiones Militar Policial, presenta falencias en su Gestión Administrativa; debido a ello quien suscribe el presente proyecto de investigación realizo una pequeña encuesta en las instalaciones de la Caja de Pensiones Militar Policial, para así demostrar que existe dicha problemática, para lo cual consideramos una muestra por 50 personas las cuales fueron elegidas aleatoriamente, debemos señalar que la encuesta está compuesta por cuatro (4) preguntas cuyas alternativas fueron SI y NO, las cuales mostrare a continuación:

- ¿Considera usted que existe una buena Gestión Administrativa en la Caja de Pensiones Militar Policial?

Ante esta pregunta se obtuvo por respuestas ante la alternativa SI cinco (5) respuestas lo cual representa el 10% de los entrevistados y ante la alternativa NO cuarenta y cinco (45) personas dieron esta respuesta lo cual representa el 90% de la muestra elegida.

- ¿Estás de acuerdo con la Gestión Administrativa de la Caja de Pensiones Militar Policial?

Ante esta pregunta se obtuvo por respuestas ante la alternativa SI tres (3) respuestas lo cual representa el 6% de los entrevistados y ante la alternativa NO cuarenta y siete (47) personas dieron esta respuesta lo cual representa el 94% de la muestra elegida.

- ¿Estas conforme con la Gestión Administrativa en la Caja de Pensiones Militar Policial?

Ante esta pregunta se obtuvo por respuestas ante la alternativa SI cero (0) respuestas lo cual representa el 0% de los entrevistados y ante la alternativa NO cincuenta (50) personas dieron esta respuesta lo cual representa el 100% de la muestra elegida.

- ¿Existe Problemas en la Gestión Administrativa en la Caja de Pensiones Militar Policial?

Ante esta pregunta se obtuvo por respuestas ante la alternativa SI cuarenta y nueve (49) respuestas lo cual representa el 98% de los entrevistados y ante la alternativa NO uno (1) personas dieron esta respuesta lo cual representa el 2% de la muestra elegida.

Es así, que los resultado de la encuesta demostraron que la Gestión Administrativa en la Caja de Pensiones Militar Policial (CPMP), contiene falencia que pueden ser mejoradas como en todas las instituciones públicas, para lo cual requieren, una comunicación que sea más eficiente y oportuna, solo así podrá garantizarse que la información en su proceso de transmisión y recepción tanto hablada como escrita, para poder mejorar las relaciones dentro de la organización.

Lo descrito anteriormente me llevó a deducir que la no existencia de una adecuada gestión administrativa e inadecuada comunicación en el personal administrativo de la Caja de Pensiones Militar Policial San Isidro, 2017.

1.2. Trabajos previos

Antecedentes Internacionales.

Baiz y García (2016) en su investigación sobre *Relación entre Comunicación Organizacional y gestión administrativa, en Venezuela* (Tesis de Maestría) caracas, Venezuela, planteó como objetivo determinar la relación entre Comunicación Organizacional y gestión administrativa, en Venezuela. El método

empleado fue el hipotético deductivo, el tipo de investigación fue básica, de nivel correlacional, de enfoque cuantitativo; de diseño no experimental: transversal La población estuvo formada por 252 trabajadores, la muestra por 114 y el muestreo fue de tipo probabilístico. La técnica empleada para recolectar información fue encuesta, y los instrumentos de recolección de datos fueron cuestionarios, que fueron debidamente validados a través de juicios de expertos y determinado su confiabilidad a través del estadístico de fiabilidad Alfa de Cronbach. Se encontró una correlación significativa ($r_s = 0,845$, $p < 0,05$), entre Comunicación Organizacional y control de la gestión administrativa, en Venezuela, Los autores en su investigación encontraron una correlación significativa positiva y alta, lo que amerita que tosa las etapas de la gestión administrativa tales como el planeamiento, organización, dirección y control están bien sustentadas debido a la eficiente comunicación interna tanto ascendente, descendente y horizontal,

Gómez (2015), en su investigación sobre *Diagnóstico de Comunicación Organizacional, y gestión administrativa en Colombia*. (Tesis Maestría), Universidad de Carabobo, Valencia- Venezuela, teniendo como objetivo Diagnosticar la Comunicación Organizacional y *gestión administrativa*, en Colombia, Empleó el tipo de investigación básica, de nivel descriptivo, de enfoque cualitativo; de diseño no experimental. La muestra estuvo formada por 120 administrativos y el muestreo fue de tipo no probabilístico. La técnica que empleó fue encuesta, y el instrumento de recolección de datos fue el cuestionario, que fue debidamente validado a través de juicios de expertos y determinado su confiabilidad a través del estadístico Alfa de Cronbach. Se encontró una correlación significativa ($r_s = 0,778$, $p < 0,05$) entre Comunicación Organizacional, y dirección de la gestión administrativa. En mi opinión por la evidencias de los resultados correlacionales orientan a que la comunicación organizacional en sus dimensiones ascendente, descendente y horizontal son eficientes y eficaces, dando lugar a una buena gestión administrativa, lo que permite aseverar que los jefes y de las diferentes secciones son competentes, con muchas habilidades y destrezas que facilitan una buena gestión institucional.

Ocoña (2015), en su investigación sobre *La comunicación organizacional y gestión administrativa financiera de la unidad de posgrado de la facultad de ciencias humanas y de la educación de la Universidad Técnica de Ambato*. (Tesis Maestría), Universidad Técnica de Ambato, Ecuador, cuyo objetivo principal es impulsar el mejoramiento de la comunicación organizacional y la administración financiera de la Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación de la Universidad Técnica de Ambato. Empleó el tipo de investigación básica, de nivel correlacional, de enfoque cuantitativo; de diseño no experimental. La muestra estuvo formada por 80 administrativos y el muestreo fue de tipo no probabilístico. La técnica que empleó fue encuesta, y el instrumento de recolección de datos fueron los cuestionarios, que fue debidamente validado a través de juicios de expertos y determinado su confiabilidad a través del estadístico Alfa de Cronbach, en los resultados se encontró una correlación significativa alta ($r = 0.787$, $p < 0.05$) y se concluye que la comunicación organizacional no se desarrollan apropiadamente, existen falencias en las relaciones humanas del personal, los no son motivados y capacitados con fines de mejora continua, para la gestión administrativa sea eficiente; cuyas consecuencias han repercutido en todos los factores de la una buena gestión financiera, dado que la ejecución de los gastos no obedecieron a la programación de los mismos..

Balarezo (2014), en la tesis denominada "*La comunicación organización interna y su incidencia en el desarrollo organizacional de la empresa San Miguel Drive*", (Tesis Maestría) Universidad Técnica de Machala, Ecuador, cuyo objetivo principal es determinar cómo se relaciona la comunicación organizacional interna con el desarrollo organizacional de *la empresa San Miguel Drive* en el 2014. El método empleado fue el hipotético deductivo, el tipo de investigación fue básica, de nivel correlacional, de enfoque cuantitativo; de diseño no experimental: transversal. La muestra por 120 y el muestreo fue de tipo no probabilístico. La técnica empleada para recolectar información fue encuesta, y los instrumentos de recolección de datos fueron cuestionarios, que fueron debidamente validados a través de juicios de expertos y determinado su confiabilidad a través del

estadístico de fiabilidad Alfa de Cronbach. Se encontró una correlación significativa ($r_s = 0,752$, $p < 0,05$), los resultados orientan que la comunicación en la Empresa San Miguel Drive es baja por la indiferencia de sus trabajadores, debiéndose a la falta de comunicación internamente entre los jefes y subalternos en la Empresa San Miguel Drive. En mi opinión los jefes de la empresa permanentemente deben programar capacitaciones tanto para la comunicación ascendente, descendente y horizontal, con el propósito de garantizar que la comunicación sea eficiente y oportuna respetando los tiempos y espacios establecidos.

González (2014), en su investigación denominada *Comunicación organizacional factor determinante en el desempeño laboral del personal de la Dirección de recursos humanos de la Policía del estado Carabobo*, (Tesis Maestría), Universidad de Carabobo, Valencia- Venezuela, teniendo como objetivo analizar la comunicación organizacional como factor determinante en el desempeño laboral del personal de la Dirección de Recursos Humanos de la Policía de Carabobo, Empleó el tipo de investigación básica, de nivel correlacional, de enfoque cuantitativo; de diseño no experimenta. La muestra estuvo formada por 380 policías y el muestreo fue de tipo no probabilístico. La técnica que empleó fue encuesta, y los instrumentos de recolección de datos fueron cuestionarios, que fueron debidamente validados a través de juicios de expertos y determinado su confiabilidad a través del estadístico Alfa de Cronbach. Llegó a la siguiente conclusión que la Dirección de Recursos Humanos de la Policía del Estado Carabobo, se establece que debido a una férrea capacitación en comunicación dentro del cuerpo policial, se debe a cuentan con equipos de comunicación de última generación y que está a su alcance, así mismo se resalta las capacitaciones recibidas permanentemente, por los oficiales muy competentes y con muchas habilidades y destrezas como instructores, además la disciplina y el cumplimiento son valores predominantes en la institución policial.

Antecedentes Nacionales.

López (2015), en su trabajo de investigación sobre: *la comunicación organizacional como ventaja competitiva en la Municipalidad Provincial de*

Andahuaylas, 2015, siendo el objetivo argumentar la comunicación organizacional como ventaja competitiva en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas, 2014 Empleó el tipo de investigación básica, de nivel descriptivo, de enfoque cuantitativo; de diseño no experimental. La muestra estuvo formada por 53 administrativos y el muestreo fue de tipo no probabilístico. La técnica que empleó fue encuesta, y el instrumento de recolección de datos fue el cuestionario, que fue debidamente validado a través de juicios de expertos y determinado su confiabilidad a través del estadístico Alfa 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.; El autor concluye que la comunicación organizacional en la Municipalidad no tiene las ventajas requeridas, debidas a las deficiencias encontradas tanto en la elaboración de los documentos que se quiere comunicar, así como los medios empleados no garantizan la rapidez y eficiencia requerida, a esto se sumaría que los medios utilizados para la comunicación son obsoletos, y no se cuentan con un soporte tecnológico de última generación con las CPU, Internet, redes de comunicación entre todas las oficinas; además el personal no tiene conocimiento sobre el uso de la nuevas tecnologías de información

Córdova y Echevarría (2015), en su e investigación sobre: la comunicación en las organizaciones es una variable determinante para el éxito en la gestión administrativa, en la Unión Peruana del Sur (UPS). Tuvo como objetivo determinar en qué medida se relacionan la comunicación organizacional y la gestión administrativa en una organización cristiana. Empleó el tipo de investigación básica, de nivel correlacional, de enfoque cuantitativo; de diseño no experimental. La muestra estuvo formada por 260 personas y el muestreo fue de tipo no probabilístico. La técnica que empleó fue encuesta, y el instrumento de recolección de datos fue el cuestionario, que fue debidamente validado a través de juicios de expertos y determinado su confiabilidad a través del estadístico Alfa de Cronbach. En cuanto a los resultados, se halló una correlación significativa superior a la media ($R= 0.757$) entre las dimensiones de la variable predictora *comunicación organizacional* y la variable criterio *gestión administrativa*. En la investigación los resultados se evidenciaron que

comunicación presenta de algunas deficiencias al no haber jerarquizado los objetivos de largo, bajo y corto plazo, se indican también deficiencias en la gestión administrativa en la institución; a esto se suma que los encargados en dirigir los trabajos no tienen las competencias, así como las habilidades y destrezas requeridas, hacen mención también a la falta de control y evaluación; esto conlleva que la comunicación de las autoridades hacia el personal administrativo y viceversa no es el apropiado.

Miranda y Pastor (2015) en su estudio de investigación sobre: *comunicación organizacional y clima social en los trabajadores de una Municipalidad del Departamento de Lambayeque – 2015*. Tuvo como objetivo Identificar la relación entre comunicación organizacional y el clima social en los trabajadores de una municipalidad del Departamento de Lambayeque, 2015. Empleó el tipo de investigación básica, de nivel correlacional, de enfoque cuantitativo; de diseño no experimental. La muestra estuvo formada por 152 trabajadores y el muestreo fue de tipo no probabilístico. La técnica que empleó fue encuesta, y el instrumento de recolección de datos fue el cuestionario, que fue debidamente validado a través de juicios de expertos y determinado su confiabilidad a través del estadístico Alfa de Cronbach. Sus resultados evidencian un coeficiente de correlación ($r=309$, $p < 0.05$) y una significancia bilateral ($,001$), a un nivel de ($p<,01$), lo que indica que existe relación positiva débil altamente significativa entre las variables; por lo tanto se acepta la hipótesis planteada. 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. Los autores en su investigación se observa una correlación muy baja, orientando a la comunicación organizacional en lo los estamentos es muy deficiente; esto se debe a que el recurso humano no es seleccionado de acuerdo a los puestos de trabajo que tiene que desempeñar, a esto se suma que no cuentan con herramientas para ejercer su labor de última generación y el personal carecen de la debida capacitación para garantizar que sus labores sean eficientes y eficaces.

Echevarría (2014), en su investigación sobre: *Comunicación Organizacional y Gestión Administrativa en la Unión Peruana del Sur*. (Tesis Maestría). Universidad Federico Villarreal, Lima, cuyo objetivo principal fue determinar en qué medida se relaciona la comunicación organizacional y la gestión administrativa en la Unión Peruana del Sur en el año 2014; Empleó el tipo de investigación básica, de nivel correlacional, de enfoque cuantitativo; de diseño no experimental. La muestra estuvo formada por 320 trabajadores y el muestreo fue de tipo no probabilístico. La técnica que empleó fue encuesta, y el instrumento de recolección de datos fue el cuestionario, que fue debidamente validado a través de juicios de expertos y determinado su confiabilidad a través del estadístico Alfa de Cronbach., concluyéndose que existe una relación lineal estadísticamente significativa alta ($r = 0.785$, $p < 0.05$) entre la “Comunicación Organizacional”: y la planificación de la gestión administrativa El autor concluye que la comunicación organizacional no se desarrollan apropiadamente en la Unión peruana del Sur, debido a la deficiencias en las relaciones humanas del personal, los no son motivados y capacitados con fines de mejora continua, para la gestión administrativa sea eficiente; cuyas consecuencias han repercutido en todos las secciones administrativas, por falta de una oportuna capacitación en comunicación organizacional en sus diferentes niveles como ascendente, descendente y horizontal

Montero y Rodríguez (2014) en su investigación sobre: *Comunicación Interna y Gestión administrativa en la Institución Educativa Micaela Bastidas, Distrito de Iquitos, 2013*. (Tesis Maestría) Universidad San Ignacio de Loyola, Lima, cuyo objetivo principal es de establecer la relación entre la comunicación interna y la gestión administrativa en la IE. Micaela Bastidas en el año 2014, Empleó el tipo de investigación básica, de nivel correlacional, de enfoque cuantitativo; de diseño no experimental. La muestra estuvo formada por 110 docentes y el muestreo fue de tipo no probabilístico. La técnica que empleó fue encuesta, y el instrumento de recolección de datos fue el cuestionario, que fue debidamente validado a través de juicios de expertos y determinado su confiabilidad a través del estadístico Alfa de Cronbach, donde se los resultados

reportan una relación lineal estadísticamente significativa ($r = 0.824$, $p < 0.05$), entre Comunicación Interna y organización de la gestión administrativa en la IE Micaela Bastidas, Iquitos, 2014". Los autores en su investigación, establecen la importancia de una buena comunicación en toda institución y en dicho proceso entre el emisor o sea comunicador y el receptor la persona que recibe la información deben tener las competencia y habilidades que el caso requiere; a esto se suma el medio que se utiliza, o sea las redes utilizadas para establecer una buena comunicación entre todo el personal de la institución.

1.3. Teorías relacionadas al tema

Definición de Gestión administrativa.

Louffat (2014) definió:

La gestión administrativa es un conjunto de acciones mediante, los cuales el directivo desarrolla sus actividades en la esfera del esfuerzo colectivo donde la administración adquiere su significación más precisa y fundamental, ya sea social, religiosa, política o económica, toda organización depende de la administración para llevar a cabo sus fines; de la buena o mala gestión administrativa depende el éxito o fracaso de la empresa. (Louffat, 2014, p. 2).

El autor sostiene que tanto en una organización, en la vida personal el gerente de una empresa permanentemente debe tomar decisiones en todo nivel; y para hacerlo debe ser competitivo, con muchas habilidades y destrezas para tomar decisiones en el proceso administrativo llevado a cabo por el recurso humano en la planificación, al organizar, al dirigir y al controlar; debe ser capaz de tomar decisiones cuando están completamente informados del problema, así como estar al frente de los riesgos y las incertidumbres. (p. 2).

Dimensiones de Gestión Administrativa.

Según Louffat (2014) establece que:

“En la gestión administrativa es primordial, la planificación del evento, organizar al personal de acuerdo a sus capacidades, organizar los procesos y recursos financieros, dirigir y estar al frente el toda la organización para supervisar el proceso de la gestión y control. Que conlleve a un eficiente desempeño de los administradores y permite medir el cumplimiento de sus funciones y realicen un trabajo de calidad.

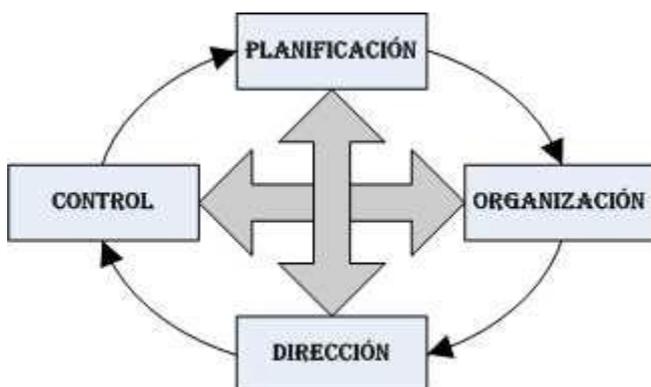


Figura 1. Proceso Administrativo

Dimensión: Planificación

Según Louffat (2014) lo define como:

El primer elemento del proceso administrativo encargado de sentar las bases de la administración profesional en una institución. La planeación guía, orienta, ofrece las coordenadas del rumbo que se propone seguir la institución, permitiendo que ella misma se diagnostique y prescriba las mejores opciones administrativas para poder alcanzar una realización sustentable y rentable en el tiempo. (p. 2)

Como elemento inicial en el proceso de la administración tenemos a la planificación, debido a que orienta, guía y nos presenta las directrices o lineamientos para guiar a nuestra institución y puedan ser ejecutadas; en cuanto es lo que deseamos para ella, como pensamiento primigenio, es lo que vendría a ser el presagio de lo que será en un futuro, cuanto nos tomará alcanzarlo, donde queremos llegar, si los recursos serán suficientes para la realización de lo que se desea planificar, en efecto debemos considerarlo como instrumento primordial para las entidades no solo públicas sino también privadas, por lo tanto es necesario señalar que se deben elaborar las herramientas necesarias para su

pronto crecimiento y se puedan dar opciones de elegir las estrategias de manera mucho más organizada y se den las mejores opciones para que con el transcurso del tiempo se vea reflejados a través del futuro. (Louffat, 2014, p. 2)

Para Amador (2008):

La Planificación consiste en establecer estrategias a corto, mediano y largo plazo de acuerdo a la visión y misión institucional es programar por adelantado, qué hacer, cómo y cuándo hacerlo, y quién ha de hacerlo. La planificación cubre la brecha que va desde el inicio hasta dónde queremos llegar con la eficiencia y eficacia. (p.3)

La planificación corresponde a los administradores en fijar metas alcanzables con la debida anticipación, donde se van a basar sus actos, debido a que como una función básica deben determinar que se debe hacer, donde y cuando debería hacerse para que esto derive en consecuencias positivas para la empresa. Por lo tanto, tenemos como ejemplo la misión y visión como parte de la identidad de una empresa, en otras palabras la importancia de desarrollar la planificación, nos ayudará a ser lo que deseamos ser como institución, no solo para que los administrados sepan del servicio ofrecido, sino también para que sea atractivo para nuestros nuevos trabajadores y se siga reteniendo a los profesionales con los que ya se cuenta. En conclusión podemos decir que la planificación se fijara nuestros objetivos en tres periodos de tiempo acuerdo a su visión y misión institucional. Entonces, planificación se define los objetivos y metas por alcanzar jerarquizando los planes y coordinar las actividades. (Amador, 2008, p. 3).

Huisa (2013), sostuvo:

Es la primera función del proceso administrativo y consiste en definir los objetivos, los recursos necesarios y las actividades que se va a realizar,

con el fin de alcanzar los fines propuestos. La planificación administrativa es un proceso de selección de objetivos, alternativas, recursos y medios para alcanzar mayores niveles de desarrollo de un país, institución o empresa de que se trate (p. 99)

Siendo se define como el primer elemento dentro del proceso administrativo el cual se define los propósitos y elementos que serán primordiales para que se puedan establecer los mecanismos, y se alcancen las metas propuestas, la creación de escenarios para el crecimiento ordenado de la entidad, empleando apariencias efectivas y tratando de reducir lo perjudicial para nuestro proyecto institucional, debemos entender que todo esto comprende los diseños de objetivos, estrategias, metas, siendo que constituye toma de decisiones porque debemos elegir entre varios horizontes, es por ello que debemos considerar como el primer paso, donde se llegue a definir los resultados y que se pretenden alcanzar. (Huisa, 2013, p. 99)

Patricio (2009) sostuvo:

La planificación comunal cada día adquiere mayor importancia, especialmente porque buena parte del éxito o fracaso de la descentralización del Estado se encuentra relacionado con la capacidad de administrar eficientemente recursos y atribuciones en el nivel local. De esto se deriva el impacto que tendrá una adecuada planificación del desarrollo comunal. Se plantea, entonces, la necesidad de definir y caracterizar la planificación comunal, entendiéndola como una metodología útil y eficaz aplicada por las instancias municipales de planificación (p. 15)

Podemos señalar que a medida que las sociedades van avanzando la planificación realza mayor valor, puesto que para un desarrollo satisfactorio o un desastre en el intento, es importante que el gobierno encuentre una mejor forma de redistribuir todos los elementos necesarios para que así llegue a ser institución con mayor prestigio, desde el comienzo del servicio hasta la llegada de la

satisfacción total del cliente o administrado. En efecto, el encargado del planeamiento debe ser competente para evolucionar de acuerdo a los sucesos y adaptando hacia sus objetivos, lo cual permitiría establecer un nexo para el logro de nuestras metas y que puedan ser ejecutadas bajo un orden concreto para su aplicación, por otro lado sin un sentido claro o delimitado de los puntos a seguir llegaríamos a un resultado improvisado y con un margen de incertidumbre donde no sabríamos hacia donde llegar, siendo que en un mundo globalizado donde se presentan los suficientes métodos, técnicas para hacerlo condenaría el total fracaso la no planificación. (Patricio, 2009, p. 15)

Dimensión: Organización.

Louffat (2012) lo definió:

La organización es el segundo elemento del proceso administrativo y se encarga de diseñar el ordenamiento interno de una institución de manera compatible con la planeación estratégica definida en la primera parte del libro. Diseñar una organización implica definir cuatro aspectos esenciales. Lo primero a plantear es el modelo organizacional, es decir, la estructura de ordenamiento interno más adecuada y compatible a las estrategias que se hayan considerado en la institución. (p. 38)

Como siguiente punto tenemos la organización, la cual es un elemento que diseña la estructura interior de la entidad que ha sido creada previamente en la etapa de la planificación, debido a que la primera se complementa para una adecuada gestión. Podemos decir que para tener un buen diseño, primero debemos plantear que vamos hacer, en este caso las estrategias que deben de estar previamente definidas, por lo que ya podríamos estructurar nuestra organización en base a un modelo seleccionado, su desarrollo servirá para un mejor entendimiento donde se podrán definir la características en cuanto a sus puestos, procedimientos, funciones, unidades de línea y la cadena jerárquica. Es así que se encargará de diseñar su ordenamiento interno, describiendo como deberán desempeñarse cada individuo dentro de la institución, siendo que esta generará las tareas que sean necesarias de acuerdo a las capacidades que tenga cada funcionario para realizar determinadas tareas. (Louffat, 2012, p. 99).

Para Amador (2008):

La organización: implica que para llevar a cabo lo planificado se requiere contar con recursos humanos y financieros, y toda la logística requerida “Se trata de programar los recursos financieros y cuáles son los objetivos por alcanzar.”. (p. 4)

La asignación de recursos económicos para desarrollar las actividades nos permitan conseguir nuestro propósito, entonces podemos decir que toda entidad requiere un diseño organizacional que lo estructure en base a una estrategia determinada la cual es fundamental para toda organización y no solo para la pública, siendo que podremos dividir las actividades y coordinar, estableciendo la manera operativa de nuestras funciones a seguir, facilitando el logro de objetivos y efectivizando lo administrado, ciertamente la organización, determinara los cargos con la autoridad y responsabilidad de acuerdo a sus competencias de los que integran los mandos jerárquicos, y conseguir que la institución trascienda e impacte en la comunidad donde se desarrolla. (Amador, 2008, p.4).

Según Stoner, Freeman y Gilbert (2009) la organización: “Es el proceso para ordenar y distribuir el trabajo, la autoridad y los recursos entre los miembros de una organización, de tal manera que éstos puedan alcanzar las metas de la organización”. (p. 12)

La organización como proceso, se puede entender que es la delimitación del trabajo y las funciones para las cuales ha sido capacitado, es ideal para cubrir las necesidades de nuestra entidad, a través de su estructura interna y el entorno en el cual se verá reflejado, conociéndola guiara a los que estén a cargo con una herramienta fundamental que garantice mejores resultados y sean sustentables en el tiempo, puesto que diseñara con eficiencia lo que se desea lograr para cada uno de los integrantes, elevando su nivel de productividad y puedan posicionarse en un ambiente donde el tiempo es fundamental, a fin de que puedan acercarse al público que busca un servicio de calidad en un mundo globalizado donde nuestra estructura sea adaptable a los nuevos tiempo. Por otro lado se necesita que

existan niveles para poder desarrollar la producción de un determinado servicio, a fin de que exista un orden y se puedan trazar metas individuales, como grupales desarrollándose en base al plan estratégico determinado por la institución. (Stoner, Freeman y Gilbert, 2009, p.12)

López (2003), sostuvo:

Sostiene que el emprendimiento de actividades por funciones, áreas, niveles, equipos y, por otro lado, se estructura asignando autoridad a otros mediante la delegación de responsabilidades. El organizar disminuye el trabajo, entre todos los miembros que la conforman de tal manera que individualmente alcancen. (p. 45)

Para un mayor desarrollo de las tareas asignadas, esta debe ser supervisada por un superior que delegue la carga menor a otro, para que este sea correctamente suministrado y se lleguen a cumplir con lo asignado y alcancen a cubrir las expectativas planteadas al momento de organizar los puestos señalados. Sobre todo porque cada una de las partes estará formada y capacitada para hacerlo, dependiendo de la naturaleza a laborar, teniendo como cabeza a alguien que ejerza autoridad, para que puedan actuar con eficacia, dado que cada trabajo sea simultaneo o individual pueda producir el mismo efecto, además de contar con los medios necesarios para su debido funcionamiento. (López, 2003, p.45)

Dimensión: Dirección.

Louffat (2012) definió:

La dirección, es el tercer elemento del proceso administrativo y se encarga de diseñar el ordenamiento interno de una institución de manera compatible con la planeación estratégica definida en la primera parte del libro. Diseñar una organización implica definir cuatro aspectos esenciales. Lo primero a plantear es el modelo organizacional, es decir,

la estructura de ordenamiento interno más adecuada y compatible a las estrategias que se hayan considerado en la institución. (p. 46)

Como tercer elemento la dirección, encargado de trazar el ordenamiento interno de cada organismo estatal o privado, como sabemos la responsabilidad que tiene más importancia es la toma de decisiones sin la cual no podemos llevar el rumbo de nuestro negocio, es por ello que una apropiada vista de nuestras alternativas que tenemos serán parte del logro de nuestra institución, siendo cada vez más infalible su proceso si está correctamente encaminada, porque sin duda nos reflejará el buen progreso de nuestros empleados, de manera con un buen planeamiento y definiendo los cargos asignados y funciones que representaran, se llegara a lograr la realización de todo lo planeado, esto en base a la toma de decisiones y siempre y cuando los subordinados cumplan con lo encomendado, hará beneficioso no solo a su institución sino hacia la obtención de logros. (Louffat, 2012, p. 46).

Amador (2008) define:

La dirección consiste en que el gerente y/o funcionario debe supervisar la labor de los empleados estando al frente y dando el ejemplo a sus trabajadores lo va a determinar el éxito de la empresa. Dirigir antes que mandar dar el ejemplo motivando a sus trabajadores para que sus trabajos tengan la calidad requerida. (p.6)

Para una correcta supervisión el funcionario o jefe a cargo del trabajo, debe estar siempre frente a sus subordinados, la dirección es importante, porque esto establece no solo la verificación del cumplimiento de lo asignado, más bien es la motivación de saber que existe alguien a la cabeza correctamente capacitado, para absolver o resolver las dificultades que se presenten y se sientan seguros del funcionamiento de su entidad. Sobre todo porque es una actividad destinada a liderar los esfuerzos de cada miembro de nuestro grupo, que forman a toda nuestra institución, es por ello que cada directivo debe tener claras sus atribuciones y funciones, mediante el cual podrán influir en cada grupo asignado,

para que cada uno por su propia voluntad se dirija hacia los objetivos que se desean. (Amador, 2008, p. 6)

Huisa. (2013) señaló:

Comprende la mística de la subordinación y no de sometimiento. Los subordinados son debidamente orientados y el superior tiene una continua responsabilidad para hacerles conocer sus diferencias y orientarles para el mejor desenvolvimiento y cumplimiento de sus tareas, a la vez que motivarlos a trabajar con celo y confianza. Para esto, el superior hará uso de sus métodos específicos con la tónica de liderazgo. (p. 100)

Para una correcta dirección no se necesita la dominación de nuestro trabajadores, como personas que no realizan sus labores correctamente, es por ello que deben ser capacitados, por lo tanto podemos decir que un mal jefe puede hacer que sus trabajadores hagan sus funciones, solo por obediencia o miedo de ser despedidos, sin embargo si generamos la confianza suficiente ellos lo harán persiguiendo un mismo fin teniendo claro sus cargos asignados y guiándolos a una buena toma de decisiones, la cuales serán hechas con prudencia, finalmente sabemos que es una labor muy importante y que debe tomar en cuenta la persona que esté a cargo de un grupo de trabajo, a fin de que lleguen a desenvolverse y se sientan motivados a realizar cualquier actividad con confianza.. (Huisa, 2013, p. 100)

Robbins y De Cenzo (2013) sostuvieron:

La dirección es otro componente de la gestión; los gerentes están dirigiendo cuando motivan a los empleados, coordinan las actividades de otros, eligen el canal de comunicación más eficaz, y resuelven los conflictos suscitados entre miembros de la organización. (p. 8)

La motivación como principal herramienta de dirección, es el paso ideal para incentivar a tus colaboradores, no solo siendo un superior al que se reporta las falencias, más bien un nexo para una comunicación con mayor eficiencia y como conciliador de los conflictos que puedan presentarse en el trabajo, factores que pueden ocasionarse con el devenir del tiempo, pero que a su vez deben ser canalizados por el gerente, a fin de estos problemas no influyan dentro de cada persona y ocasione una labor lenta y deficiente. Además que todas las organizaciones dependen de unos buenos líderes, para su crecimiento, pues ellos se están formando día a día, expandiendo su rol de liderazgo para que exista integración entre las personas a las cuales está supervisando y dirigiendo, logrando así los objetivos de la institución en la cual se está desempeñando. (Robbins y De Cenzo, 2013, p. 8)

Según Stoner, Freeman y Gilbert (2009) la dirección. “Supone mandar, influir y motivar a los empleados para que realicen tareas esenciales. Las relaciones y el tiempo son fundamentales para las actividades de la dirección. En una entidad los funcionarios dirigen a los gerentes, estos dirigen a los superiores y estos a los empleados u obreros.” (p. 13)

El tiempo como principal factor para una correcta dirección es fundamental, porque implica que, para poder intervenir como superior, no solo se debe tener el cargo y ser alguien que ordena o impone sus ideas, dejando de lado las opiniones del resto, es por ello que debe existir la conexión entre un jefe y un subalterno, debido a que ambos buscan un objetivo en común, que es el desarrollo de su institución. Esta función implicaría conducir nuestra determinación hacia cada persona para que se realicen los objetivos de la empresa, puesto que con estos resultados se medir la habilidad del que está a cargo y verificar si se están utilizando las herramientas necesarias para su correcto desenvolviendo, entonces como lo antes mencionado podemos decir que la dirección es la parte real que se pone en práctica, debido a que las personas que la conforman son las que inciden en el desarrollo de la organización. (Stoner, Freeman y Gilbert, 2009, p. 13)

Buchele (2001), mencionó que la dirección es:

Dirigir implica mandar, influir y motivar a los empleados para que realicen tareas esenciales. La relación y el tiempo son fundamentales para las actividades de la dirección. De hecho, la dirección llega al fondo de las relaciones de los gerentes con cada una de las personas que trabajan con ellos. Los gerentes dirigen tratando de convencer a los demás de que se les unan para lograr el futuro surge de los pasos de la planificación y la organización. Los gerentes al establecer el ambiente adecuado ayudan a sus empleados a hacer sus mejores esfuerzos. (p.72).

Entonces como se ha mencionado con anterioridad el tiempo es fundamental para un correcto desarrollo, debido a que cada trabajador, presenta diferentes comportamientos, siendo que el superior trata de incentivar a los demás un correcto desarrollo de sus funciones siguiendo las normativas que tiene su institución, a fin de establecer un entorno apropiado para cada uno. Al direccionar los procesos el jefe competitivo tiene la capacidad para determinar las actitudes y aptitudes de las personas cuando están solas, saber su comportamiento cuando están en grupo (Buchele, 2001, p.72)

Dimensión: Control.

Louffat (2012) definió:

El control es el último elemento del proceso administrativo y se encarga de verificar el grado de eficacia y eficiencia de los resultados logrados en función de las metas esperadas para un periodo predefinido. El control debe de realizarse no sólo al final de un periodo, sino permanentemente, a efectos de poder subsanar alguna deficiencia administrativa en el momento oportuno, de ahí que se apliquen controles previos, concurrentes y posteriores a las acciones administrativas.(p. 330)

Para verificar la efectividad y capacidad de los logrados tenemos al control, el cual nos garantiza que lo proyectado durante un determinado periodo, se haya realizado sin ningún inconveniente, caso contrario encontrar la carencia de alguna actividad en particular que no se ha desarrollado por completo, comparando con los otros periodos a fin de obtener un resultado de avance o defecto en lo que se

está verificando de cualquier área que se tenga a cargo, como (contabilidad, informática, ventas, etc). Así asegurándose que las acciones realizadas corresponden con los planes y comparar lo que se ha obtenido con lo que se esperaba, fijándose periodos en el que se realice la comparación, siendo de vital importancia los resultados obtenidos, midiendo así su desempeño y determinando su rendimiento los cuales podrán ser fijados en niveles y en consecuencia diseñar sistemas que verifiquen en donde pueden estar ocurriendo las falencias. (Louffat, 2012, p. 330)

Continua Amador (2008) define al control: “El administrador evaluará la calidad de procesos de producción, la calidad de la maquinaria utilizada, el ambiente de trabajo y su, la calidad de la materia prima, teniendo la perspectiva que si se quiere resultados de calidad, calidad debe haber en todo el proceso El control como un proceso en el que se aseguren que las actividades programadas se lleven a cabo en los plazos fijados y con la eficiencia requerida. (p.8).

Como podemos ver el fin que persigue el control es el aseguramiento de los resultados que se planearon, organizaron y dirigieron al inicio, y encajen con los objetivos. Es así que esto reside en comprobar si las actividades se llegaron a conseguir, si los resultados fueron los esperados, puesto que este procedimiento nos guía la actividad que se está ejecutando hacia un determinado fin, como la labor de producir un determinado producto, la calidad del grupo humano, señalando los errores y faltas para que así puedan revertirse. En conclusión podríamos decir que es una serie de mecanismos complicados que utilizaremos para corregir las carencias una vez se hayan detectado.

Huisa (2013) sostiene, además: “sirve para medir el desempeño en relación con metas, detectar las desviaciones negativas y plantear las correcciones correspondientes en perspectiva de cumplir con los planes. Son bastante conocido los instrumentos de control como: el presupuesto, los registros de inspección, etc.”(p. 100)

Una de las últimas fases la cual nos permitirá medir el desempeño no solo de nuestros trabajadores, sino también del que está a cargo detectando lo negativo y diseñando alternativas para el cumplimiento de los planes, comparando sus desempeños individuales y grupales bajo un estándar, por lo que no debemos ver al control como un proceso sancionador, muy por el contrario es más una revisión de que estamos realizando bien y cuál es la acción que no está ajustándose a nuestras expectativas y mediante ello se pueda tener en consideración para las futuras revisiones, asegurando nuestros resultados, porque no solo se verifica que nuestro trabajador este cumpliendo con su labor encomendada, sino que en realidad estamos viendo que la autoridad que se delegó se está ejerciendo con productividad en cumplimiento de lo fijado por su entidad . (Huisa, 2013, p. 100)

Continúa Koontz y Weihrich (1994):

Tal como señala el concepto de Control Interno, las funciones del mismo son principalmente responsabilidad del gerente, de los funcionarios y de los servidores de la empresa. Aunque con distinto énfasis y de acuerdo a las funciones de cada uno, la aplicación del control interno requiere de parte de todos ellos, un compromiso, una planificación sistemática y la verificación del cumplimiento de las tareas asignadas (p. 25).

De acuerdo a los autores verificar que el fin que persigue el control es el aseguramiento de los resultados que se planearon, organizaron y dirigieron al inicio, y encajen con los objetivos. Es así que esto reside en comprobar si las actividades se llegaron a conseguir, si los resultados fueron los esperados, puesto que este procedimiento nos guía la actividad que se está ejecutando hacia un determinado fin, como la labor de producir un determinado producto, la calidad del grupo humano, señalando los errores y faltas para que así puedan revertirse. Concluyendo el control es una herramienta muy eficaz que nos permite evaluar el desarrollo de todo proceso, sobre todo si se realizan en los tiempos programados y los resultados del proceso tengan la calidad del caso. (Koontz y Weihrich, 1994, p.25).

Según Robbins y De Cenzo (2013) el control lo definen como:

El proceso de vigilar las actividades con el fin de asegurarnos que se realicen conforme a los planes y se corrijan las desviaciones importantes. Los gerentes no pueden saber, bien a bien, si sus unidades están funcionando correctamente mientras no hayan evaluado qué actividades han sido realizadas y no hayan comparado el desempeño real contra el estándar deseado. Un sistema eficaz de control garantiza que las actividades se cumplan de tal forma se alcancen las metas de la organización. La eficacia de un sistema de control está determinada por la medida en que éste facilite la posibilidad de alcanzar los objetivos. Un sistema de control será mejor en tanto más ayude a los gerentes a alcanzar las metas de la organización. (p. 356)

El asegurarse de que las actividades se realicen conforme a lo planeado tenemos al control como el vigilante del cumplimiento en el cual a través de métodos establecidos se medirá su utilidad y saber si cumplen de acuerdo a lo establecido y en tomar las correcciones necesarias para cada caso en particular, en este caso las jefaturas a cargo tengan una clara noción de que se esté dando un producto final de acuerdo a las expectativas de la empresa, facilitando así las demás labores que serán encomendadas, para alcanzar un desempeño fructífero y beneficioso para todos, ya que sin un debido control, no sabremos si estamos haciendo bien nuestro trabajo o si se usan correctamente los mecanismos en el tiempo empleado, debido a que no todas las labores requieren de la misma cantidad de tiempo, pero si una labor en concreta, llámese el producto final que será entregado al administrado. (Robbins y De Cenzo, 2013, p.356)

Según Stoner, Freeman y Gilbert (2009) el control: “entraña los siguientes elementos básicos; establecer estándares de desempeño; medir los resultados presentes; comparar estos resultados con las normas establecidas y tomar medidas correctivas cuando se detectan desviaciones” (p. 13)

Para un desempeño óptimo este proceso nos asegurara que las labores que se realicen se ajusten a lo que fue proyectado en primer momento, la cual a través de sus mecanismos internos podrá monitorear la eficacia de todas sus acciones, siendo que el tiempo es fundamental para desarrollarlo, porque no siempre todo resulta como se estaba previsto. Debido a que una vigilancia constante de las labores adelantara hacia donde nos estamos dirigiendo como empresa y que pasos debemos de seguir para aumentar el servicio que se está prestando en poco tiempo y utilizando una mínima cantidad de recursos. (Stoner, Freeman y Gilbert, 2009, p. 13)

Rivero (2008), refiriéndose al control afirmó que:

El control representa el acompañamiento, monitoreo y evaluación del desempeño organizacional para verificar si las tareas se ejecutan de acuerdo con lo planeado, organizado y dirigido.

Esta función administrativa está relacionada con el monitoreo de las actividades para mantener la organización en el camino correcto de modo que se puedan conseguir los objetivos y emprender los ajustes necesarios para corregir los desvíos. (p. 92).

Para el autor el control, es una función que mide y corrige el desempeño para asegurar que los hechos se adapten a los planes y nos mostrara donde existen diferencias para que así podamos ver donde orientar nuestra atención, para que de esa manera se garantice el éxito de nuestra gestión, ofreciendo mayores opciones para que nuestro equipo pueda tener niveles aceptables de producción del servicio que se ofrece, lo cual devendrá en una mejora constante y podrá ser rectificado sobre esos posibles errores que se pudieran presentar en las distintos ciclos de trabajo.

De acuerdo a Beltrán (2008) “Gestión administrativa es el conjunto de decisiones y acciones que llevan al logro previamente establecido. El concepto de gestión está asociado al logro de los resultados, por eso es que no se debe

entender como conjunto de actividades sino de logros” (p. 28). La gestión, como se define viene a ser más un conjunto actos, que llevan a un determinado fin el cual mediante las decisiones, las entidades llevan a la organización alcance sus objetivos y consigan sus resultados. Tenemos además como actividad que va ser comparada constantemente en la cual se hayan realizado todas las etapas, siempre que los objetivos sean claros y precisos, para que así podemos localizar con mayor facilidad donde están los problemas y proporcionando un información que servirá de fundamento para la ejecución de nuevas acciones, evitando así errores futuros. (Beltrán,2008, p.69)

Muñiz (2003) define la gestión administrativa: “La gestión a nivel administrativo consiste en brindar un soporte administrativo a los procesos empresariales de las distintas áreas funcionales de una entidad, a fin de lograr resultados efectivos y con una gran ventaja competitiva revelada en los estados financieros” (p. 69). Es importante resaltar como en un mundo donde las tecnologías siguen surgiendo Para enfocar a la gestión en una categoría administrativa se debe considerar a esta como sostén para el desarrollo de las áreas que conforman una entidad, para que así se logre una mayor superioridad, mejorando así su economía y mejora de recursos. Es por ello que el triunfo de una empresa depende de la importancia de sus objetivos bien definidos al momento de administrar, la cual debe estar en constante crecimiento, debido a que estamos en un mundo totalmente competitivo donde todos ofrecen el mismo servicio, pero no todos dan la mejor calidad. (Muñiz, 2003, p. 69)

Plaza y Janes (2007) señala que: “la gestión administrativa es la acción y efecto de administrar, buscar ganar, hacer diligencias conducentes al logro de un negocio o de su deseo cualquiera” (p. 25). Como en toda práctica de gestión, buscamos realizar la mayor cantidad de acciones, con el fin de mejorar nuestros recursos que tengamos, por cuanto es el deseo de toda empresa que la situaciones que se presenten se desarrollen en el menor tiempo posible sin afectar su desempeño como negocio. En otras palabras, debemos manejar una organización hacia sus metas y objetivos que estén propuestos, siendo una responsabilidad no solo de los jefes o gerentes, puesto que todos conformamos la

institución, debemos entender que las acciones que se siguen tienen ser planteadas, por lo que en ellas estarán identificadas las tácticas o estrategias para lograr lo deseado. (Plaza y Janes, 2007, p. 25)

Según Pérez (1982) se entiende como: La gestión administrativa es un conjunto de acciones mediante, los cuales el directivo desarrolla sus actividades a través del cumplimiento de las fases del proceso administrativo: Planear, dirigir, coordinar y controlar (p. 104)

Para su correcta aplicación se deben realizar un cúmulo de actividades, para que el directivo o el funcionario a cargo pueda desarrollar el cumplimiento de los procesos de una manera más precisa y así pueda encajar, por consiguiente un método creativo que nos permitirá obtener respuestas, que serán sujetas a diferentes situaciones, empleando así los recursos que cuente nuestra institución de la mano con nuestro conocimiento potenciándolo para lograr la satisfacción de todas las necesidades de nuestros administrados. Ciertamente la administración es un eje fundamental para direccionar el camino hacia una correcta práctica de lo que queremos para nuestra empresa. (Pérez, 1982, p. 104)

Definición de la Comunicación Organizacional

Robbins y Coulter (2013), definieron a la comunicación organizacional como:

“Es aquella transferencia de información y cuya comprensión radica entre una persona y otra. Es un método o técnica que permite ponerse en contacto con otros mediante la transmisión de hechos, pensamientos, ideas, sentimientos y valores. Su objetivo principal es buscar que el receptor entienda el mensaje tal como lo pretende el emisor”. (Pag. 25).

En un sistema articulado de comunicación establecido se requiere de dos sujetos que interactúen entre sí como emisor de información y/o recepción de la misma información, para ello deberán utilizar un medio de propagación que no

distorsione dicho mensaje o información; buscando que este mensaje sea recepcionado con fidelidad y transparencia a fin de no alterar la información inicial. (Robbins y Coulter, 2013, p. 25)

Dimensiones de la Comunicación Organizacional.

Para un estudio más fidedigno y preciso sobre el análisis de las estructuras, formas y redes de la comunicación organizacional se debe tener como punto de partidas las siguientes dimensiones:

- comunicación ascendente
- comunicación descendente
- comunicación horizontal

(Robbins y Coulter, 2013, p. 20).

Dimensión Comunicación Ascendente.

Robbins y Coulter (2013), en un estudio realizado donde analizan los puntos de, como ellos lo llaman: “La comunicación ascendente”. Este tipo de comunicación es aquella que se da, como un punto de partida desde los empleados hasta la plana jerárquica o administrativa. Es en estos casos que existe lo que se denomina como una emergencia del caso. Esta denominada emergencia de caso se dá para hacer llegar tanto comunicaciones verbales como comunicaciones escritas ya sean a modo de informes, cartas, recomendaciones o sugerencias que fueran del caso. (p. 21).

En el caso de la Comunicación Ascendente, los empleados subordinados al tomar las responsabilidades y obligaciones de sus deberes en su centro de trabajo y tomar conciencia que su desempeño en dicho trabajo es de suma relevancia para que pueda darse un eficiente y progresivo desarrollo de su centro de labores como organización, es por esta razón por la cual se informan a sus superiores del avance de su desempeño así como también sobre los requerimientos de la empresa. (Robbins y Coulter, 2013, p. 21).

En su estudio de la comunicación ascendente, Sanz (2011) señaló que:

“La comunicación ascendente, es aquella que se emplea preferentemente para informar sobre los resultados o efectos de las tareas, las acciones ejecutadas, las opiniones sobre las prácticas y políticas de la organización, necesidades, sugerencias, etc.” (p. 58).

Para que se dé una adecuada comunicación descendente, los jefes o superiores deben saber hacer llegar las responsabilidades y obligaciones de sus deberes en su centro de trabajo a los subalternos, colaboradores o empleados buscando motivarlos e inspirarlos para que de esa forma mejoren su desempeño que no solo es de vital importancia para los jefes o superiores o cualquier autoridad de dicho centro de labores, sino también para el desarrollo de la misma organización como una entidad unificada, es por ello que se informan y concientiza a todo aquel personal subalterno sobre la importancia del avance en su trabajo para fortalecer a la empresa (Sanz, 2011), p. 58

Dimensión: Comunicación Descendente.

Para que se de adecuadamente la Comunicación descendente esta se debe manifestar desde los trabajadores superiores de mayor rango o experiencia en la empresa hacia sus subalternos en una línea jerárquica de las instituciones, su importancia radica porque permite establecer tareas y metas, de acuerdo a los objetivos estratégicos, dar capacitaciones con fines de mejora continua. (Robbins y Coulter, 2013, p. 21).

De esta forma, se entiende como comunicación descendente a todo aquel tipo de comunicación que se da entre un nivel organizacional o de grupo de nivel superior a un escalafón de nivel inferior a este. Este tipo de forma es el utilizado por los líderes de grupos, frentes y gerentes para asignar labores, metas y objetivos para dar a conocer aquellos problemas que necesitan total o parcial atención por parte del personal, a fin de proporcionar instrucciones.

Sanz (2011) en su estudio de la comunicación descendente señaló que:

“La comunicación descendente se utiliza, en general, para transmitir indicaciones respecto de la tarea, explicar los propósitos, informar sobre normas y procedimientos, enviar feedback a los subordinados o comentar los objetivos, las metas y la filosofía de la empresa”. (p. 58)

Dimensión: Comunicación Horizontal.

Robbins y Coulter (2007), señalan en su informe que la comunicación horizontal se debe dar a cabo entre los empleados o trabajadores que se ubiquen en un mismo nivel jerárquico. La importancia de la comunicación horizontal radica en que se emplea para generar un buen clima institucional que permita estar integrados entre los trabajadores del mismo nivel, compartir experiencias, ser agentes facilitadores del desarrollo de la institución. (Robbins y Coulter, 2013, p. 22).

Dentro de una organización la comunicación interna debe establecerse entre todo el personal que integra dicha organización; es por esta razón que la comunicación que se da debe ser de forma veraz, oportuna, eficiente y eficaz con el único propósito que la organización sea competitiva y trascienda en la comunidad. (Brandolini, 2010)

Pizzolante (2004) explicó que para que se dé un proceso de feedback o comunicación entre personas o un grupo de estas que interactúen transmitiendo la información, música, hechos o datos a los que lo recepcionen dicha información va depender principalmente de cuanto de esto se ha utilizado para hacer llegar al a información entre ellos. (p. 171).

Trelles (2000) define que:

“La comunicación desempeña un importante rol en los estilos de liderazgo, el análisis de estructuras y redes de comunicación, la formación de grupos formales e informales y el desarrollo de habilidades comunicativas por parte de las organizaciones como único medio para conocer a la gente y sus necesidades, infundir confianza y establecer estilos participativos”. (p. 4)

Cuando el referente intente comunicar una palabra, imagen, música o datos esta va a depender va depender de las competencias, habilidades y destrezas de la persona o de los individuos que interactúan en una comunicación, así como también de la infraestructura de los centros de comunicación especializados, de la misma forma como se usan los medios que fueron empleados para transmitir los datos, características o especificidades que deben prevalecer en el lugar donde se va a recepcionar la información que se quiere comunicar con la eficiencia, valides y eficacia. (Trelles, 2000, p. 4))

Andrade (2010) señalo:

“El nacimiento y la consolidación de la Comunicación Organizacional durante los últimos treinta años, como un campo de estudio y una área funcional de la empresa, es la mejor prueba de que la comunicación es de enorme importancia para las empresas y organizaciones”. (p. 120)

Es por esta razón que no podemos afirmar de forma comandatoria que “La comunicación es...”, sino más bien decir más como un gesto de hidalguía “Según mi opinión o mis fuentes yo denomino comunicación a...”. Es importante resaltar esta precisión ya que es de vital importancia que la definición que se llegue a utilizar va a depender del enfoque o el ángulo en el que se quiera objetivizar dicho concepto ya que harán quienes lo acepten y entiendan e incluso que lo acepten como un dogma, así como también hay quienes lo entiendan y definan de diferente manera. Bajo esta afirmación se podrá entender que la comunicación organizacional tiene tres formas distintas de explicar:

- se debe enfocar como un proceso social: Desde esta punto de vista vemos a la comunicación organizacional como el conjunto completo de misivas que se intercambian entre los integrantes de una empresa u organización, así como también se intercambia entre esta y sus diferentes públicos externos.

- Se debe ver como un conjunto total de mensajes que se intercambian cíclicamente entre los mismos integrantes de una organización, y entre ésta y su medio interno. Según establece Fernández su artículo publicado en 1997.

- Por último, se debe ver también como un todo, es decir, como un conjunto de actividades organizativas y técnicas: Los datos informativos que son brindados a través de un proceso de investigación del proceso comunicativo en la organización sirven para definir y desarrollar un plan estratégico que busque la manera de facilitar y agilizar la afluencia de mensajes que se brindan entre cada colaborador de la empresa, sin importar su rango jerargico, así como también con el diferente público que este tenga en su entorno, ya sea el caso de inversionistas nacionales e internaciones, clientes antiguos y nuevos, proveedores, medios de comunicación escrito o televisivo, competidores dentro del mismo rubro o ajenos a este, organismos propios del estado y entes diversos, es decir, público en general, basándonos en esta afirmación podemos distinguir dos nuevas categorías basándonos en el público al cual se dirige dicho esfuerzo comunicativo como lo son la comunicación interna y la comunicación externa.

1.4. Formulación del problema.

Problema general

¿Qué relación existe entre la Gestión Administrativa y la Comunicación Organizacional en la Caja de Pensiones Militar Policial, San Isidro-Lima? 2017?

Problema Específico 1

¿Qué relación existe entre la planificación de la Gestión Administrativa y la Comunicación Organizacional en la Caja de Pensiones Militar Policial, San Isidro-Lima 2017?

Problema Específico 2

¿Qué relación existe entre la organización de la Gestión Administrativa y la Comunicación Organizacional en la Caja de Pensiones Militar Policial, San Isidro-Lima 2017?

Problema Específico 3

¿Qué relación existe entre la dirección de la Gestión Administrativa y la Comunicación Organizacional en la Caja de Pensiones Militar Policial, San Isidro-Lima 2017?

Problema Específico 4

¿Qué relación existe entre el control de la Gestión Administrativa y la Comunicación Organizacional en la Caja de Pensiones Militar Policial, San Isidro-Lima 2017?

1.5 Justificación del estudio

Justificación teórica.

El presente estudio se justifica porque permite conocer la relación de la comunicación organizacional con la gestión administrativa en la Caja de Pensiones Militar Policial, San Isidro-Lima 2017, logrando describir y determinar los problemas de comunicación y administrativos. Este trabajo beneficiará la labor, atendiendo de esta manera la constante necesidad que existe en la Caja de Pensiones Militar Policial, de atender y servir con mayor eficiencia al público interno.

Justificación Práctica.

Para gestionar los procesos comunicativos en la Caja de Pensiones Militar Policial, San Isidro-Lima 2017, implicaría considerar los niveles de procesos y ámbitos, que se dan al interior del sistema organizacional. Los miembros de la

entidad tienen claros sus roles y responsabilidades, permitirá establecer sus labores con mayor desempeño, en donde se den periodos de encuentro, para un eficaz flujo de comunicación, además de retroalimentarse con los diferentes programas académicos y dinamicen.

Justificación Social.

Socialmente en la Caja de Pensiones Militar Policial, San Isidro-Lima 2017 la comunicación es importante porque establece una relación humana y debe establecerse entre todo el personal sin excepción que integra la organización; además debe prevalecer la planificación, organización, dirección y control, asimismo debe ser veraz, oportuna, eficiente, eficaz con el propósito que la organización trascienda en la sociedad en donde se desenvuelve y haga un personal más competitivo y dispuesto

Justificación metodológica.

Metodológicamente la importancia de la presente investigación, está por el hecho que nos permite conocer el cómo hacer para conseguir que los resultados evidencien que tanto el objetivo general así como los objetivos específicos se cumplan; solo así la investigación tendrá la relevancia científica tal cual es el propósito de la presente investigación.

1.6. Hipótesis

Hipótesis general

La Gestión Administrativa tiene relación significativa con la Comunicación Organizacional en la Caja de Pensiones Militar Policial, San Isidro-Lima. 2017.

Hipótesis Específica 1

La planificación de la Gestión Administrativa tiene relación significativa con la Comunicación Organizacional en la Caja de Pensiones Militar Policial, San Isidro-Lima.2017

Hipótesis Específica 2

La organización de la Gestión Administrativa tiene relación significativa con la Comunicación Organizacional en la Caja de Pensiones Militar Policial, San Isidro-Lima.2017

Hipótesis Específica 3

La dirección de la Gestión Administrativa tiene relación significativa con la Comunicación Organizacional en la Caja de Pensiones Militar Policial, San Isidro-Lima. 2017

Hipótesis Específica 4

El control de la Gestión Administrativa tiene relación significativa con la Comunicación Organizacional en la Caja de Pensiones Militar Policial, San Isidro-Lima. 2017

1.7. Objetivos

Objetivo General

Determinar la relación que existe entre Gestión Administrativa y la Comunicación Organizacional en la Caja de Pensiones Militar Policial, San Isidro-Lima 2017

Objetivo Específico 1

Determinar la relación que existe entre planificación de la Gestión Administrativa y la Comunicación Organizacional en la Caja de Pensiones Militar Policial, San Isidro-Lima 2017

Objetivo Específico 2

Determinar la relación que existe entre organización de la Gestión Administrativa y la Comunicación Organizacional en la Caja de Pensiones Militar Policial, San Isidro-Lima 2017

Objetivo Específico 3

Determinar la relación que existe entre dirección de la Gestión Administrativa y la Comunicación Organizacional en la Caja de Pensiones Militar Policial, San Isidro-Lima 2017

Objetivo Específico 4

Determinar la relación que existe entre el control de la Gestión Administrativa y la Comunicación Organizacional en la Caja de Pensiones Militar Policial, San Isidro-Lima 2017

II. Método

2.1. Diseño de investigación

El diseño de esta investigación es no experimental, de corte transversal.

Díaz. (2009, p. 116) cita a Kerlinger, quien señala al respecto: “La investigación no experimental o ex post-facto es cualquier investigación en la que resulta imposible manipular variables o asignar aleatoriamente a los sujetos o a las condiciones”.

Hernández, Fernández y Baptista (2014), sobre el corte transversal señalaron: Los diseños de investigación transaccional o transversal recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único. (p.151).

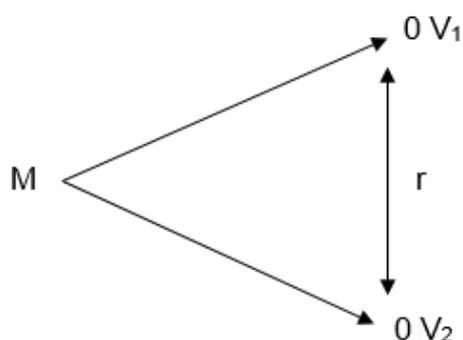
Descriptivo correlacional:

Hernández et. al, Sostiene que:

Este tipo de estudio descriptivo correlacional no establece de forma directa relaciones causales, puede aportar indicios sobre las posibles causas de un fenómeno. (2014, p.201).

Este tipo de investigación descriptiva busca determinar el grado de relación existente entre las variables. Este tipo de diseño consiste en hallar la correlación que existe entre dos variables.

Graficamente se denota



Dónde:

- M : Muestra de Estudio
- X : Aprendizaje organizacional
- Y : Desarrollo profesional
- O₁ : Coeficiente de relación
- r : Correlación

Figura 2: Esquema de tipo de diseño. Tomado de (Sánchez y Reyes 2008)

2.2. Variables, operacionalización

Variables

Variable 1: “Gestión administrativa”

Es un conjunto de acciones mediante, los cuales el directivo desarrolla sus actividades en la esfera del esfuerzo colectivo donde la administración adquiere su significación más precisa y fundamental, ya sea social, religiosa, política o económica. Louffat (2012, p. 5).

Definición operacional de gestión administrativa

La gestión administrativa en la Caja de Pensiones Militar Policial, San Isidro-Lima, 2017, está caracterizado por sus dimensiones e indicadores, que serán indagados a través de la encuesta a los usuarios en sus cuatro dimensiones: Planificación, organización, dirección y control, con sus respectivos indicadores y los 32 ítems que contiene el cuestionario medido en la escala de Likert: procesados a través de sus índices: Siempre (5), casi siempre (4). A veces (3), casi nunca (2) y nunca (1)

Variable 2: Comunicación Organizacional

Es aquella transferencia de información y cuya comprensión radica entre una persona y otra. Es un método o técnica que permite ponerse en contacto con otros mediante la transmisión de hechos, pensamientos, ideas, sentimientos y valores. Su objetivo principal es buscar que el receptor entienda el mensaje tal como lo pretende el emisor Robbins y Coulter (2013. Pag 25)

Definición Operacional de comunicación organizacional

La variable comunicación organizacional, se hace en función a sus dimensiones de donde se desprenden sus indicadores los cuales vienen a ser los 20 ítems que serán indagadas por medio de una encuesta a los trabajadores de la Caja de Pensiones Militar Policial, San Isidro-Lima, 2017, en cuanto a comunicación ascendente, comunicación descendente, y comunicación horizontal, procesados a través de sus índices: siempre (5), frecuentemente (4), Algunas veces (3), ocasionalmente (2), nunca (1)

Operacionalización de variables

Tabla 1

Matriz de Operacionalización: Variable Gestión Administrativa

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas y valores	Niveles y rangos
Planificación	- misión/visión	1,	ESCALA: Ordinal Siempre Casi siempre A veces Casi nunca Nunca	Buena (131-160)
	- Objetivos	2,3,4,5,6,		
Organización	- Coordinación de acciones	7,	Casi siempre A veces Casi nunca Nunca	Regular (98-130)
	- Estrategias	8, 9		
	- Atención al cliente	10,11,12,13		
Dirección	- Socialización	,14,15,16,	Siempre Casi siempre A veces Casi nunca Nunca	Deficiente (65-97)
	- Funciones	17, 18		
	- Comunicación	19,		
	- Trabajo en equipo	20,21,22,23		
Control	- Motivación	24	Siempre Casi siempre A veces Casi nunca Nunca	Pésima (32-64)
	- Conciliación	25		
	- Control del servicio	,26,27,28,		
	- Satisfacción del cliente	29, 32		
Control	- Posicionamiento en el mercado	29, 32	Siempre Casi siempre A veces Casi nunca Nunca	
	- Cumple con objetivos			

Fuente: (Louffat, 2012)

Se ha asumido una escala de actitudes Likert. Los rangos se han calculado en base a 32 preguntas de la variable gestión administrativa

Tabla 2

Matriz de Operacionalización: Variable Comunicación Organizacional

Dimensión	Indicadores	Ítems	Escalas y valores	Niveles y rangos
Ascendente	Sugerencias	1, 2	ESCALA: Ordinal	Muy alto (83-100)
	Confianza.	3,4,5		
Descendente	Información del trabajo.	6, 7	VALOES: Siempre (5) Frecuentemente (4) Algunas veces (3) Ocasionalmente (2) Nunca(1)	Alto (62-82) Medio (41-61) Bajo (20-40)
	Desempeño	8, 9, 10		
	Eficiencia	11,		
	Metas	12, 13		
Horizontal	Estándares	14,	Nunca(1)	
	Integración	15,		
	Comunicación	16, 17		
	Claridad			

Fuente: Robbins y Coulter (2013)

2.3. Población, muestra y muestreo

Población

La población para la presente investigación está constituida por 579.

Asimismo la población se define como:

Según Hernández, et al (2010), “la población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones [...] Las poblaciones deben situarse claramente en torno a sus características de contenido, de lugar y en el tiempo” (p.235).

La población del presente estudio estará constituida por todos los trabajadores trabajadores de la Caja de Pensiones Militar Policial – San Isidro 2017.

Muestra:

La muestra es una parte representativa de la población (Soto, 2015). La muestra estuvo conformada por 165 trabajadores de la Caja de Pensiones Militar Policial, equivalente al 39.89%. El tamaño de la muestra (n) se obtuvo de la fórmula de Arkin y Colton (1995) con un nivel de confianza del 95%, $d=0,05$; $N=579$; $Z=1,96$; $P=0,5$; $Q=0,5$.

$$n = \frac{NZ^2PQ}{d^2(N-1) + Z^2PQ}$$

$$n = (1,96^2 * 0,5 * 0,5 * 579) / (0,5 * 0,5 (579 - 1) + (1,96^2 * 0,5 * 0,5)) = 165$$

Donde n (Tamaño de la muestra) = 165

Tabla 3

Población y muestra de estudio

Caja de Pensiones Militar Policial, San Isidro-Lima 2017		Población	Muestra
Trabajadores		579	165
	Total	579	165
		100%	28.49%

Fuente:: Padrón de trabajadores de la Caja de Pensiones Militar Policial, San Isidro-Lima 2017

Muestreo

Se aplicó el muestreo probabilístico, con la técnica de muestreo aleatorio al azar.

El proceso del muestreo consistió en elaborar el marco muestral alfabéticamente de los integrantes de la población, a quienes se les entregó un ticket numerado, y el talón se lo depositó en una ánfora y por sorteo se obtuvieron los 165 trabajadores, a quienes se les aplicó los dos instrumentos para la obtención de los datos

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**Técnicas de recolección de datos**

Para la presente investigación se empleó como técnica de recolección de datos (la encuesta,

Técnica: La encuesta

Para la recolección de datos de la presente investigación se empleó la técnica: de la encuesta, por lo que se administraron a la muestra de trabajadores dos cuestionarios con escala de medición tipo Likert

Instrumentos de recolección de datos

Para la presente investigación se empleó como instrumento de recolección de datos el cuestionario.

Instrumento:

Se utilizó como instrumento al cuestionario

Cuestionario: Es un instrumento que posibilita el proceso estructurado de recolección de información a través de una serie de preguntas predeterminadas y codificadas. La idea es que la estructuración de las preguntas otorgue la máxima confianza y fiabilidad en la información (Gordillo, 2012 p.98)

Ficha técnica del instrumento:

Tabla 4

Ficha técnica del instrumento para medir la gestión administrativa

Datos generales

Título:	Gestión administrativa
Lugar:	Caja de Pensiones Militar Policial, San Isidro-Lima 2017
Fecha de aplicación:	30 enero de 2018
Objetivo:	Describir las características de la variable: Gestión administrativa
Administración:	Individual
Duración:	15 minutos
Significación:	El cuestionario pretende evaluar la percepción de los participantes referente a la gestión administrativa en la Caja de Pensiones Militar Policial, San Isidro-Lima 2017.
Estructura:	La escala consta de 32 ítems, con 05 alternativas de respuesta de opción múltiple, de tipo Likert, como:

Siempre (5), Casi siempre (4), A veces (3), casi nunca (2), Nunca (1)

Tabla 5

Ficha técnica del instrumento para medir comunicación organizacional

Datos generales

Título:	Comunicación organizacional
Lugar:	Caja de Pensiones Militar Policial, San Isidro-Lima
Fecha de aplicación:	2017 30 enero de 2018
Objetivo:	Describir las características de la variable: Comunicación organizacional
Administración:	Individual
Duración:	15 minutos
Significación:	El cuestionario pretende evaluar la percepción de los participantes referente a la gestión administrativa en la Caja de Pensiones Militar Policial, San Isidro-Lima 2017.
Estructura:	La escala consta de 20 ítems, con 05 alternativas de respuesta de opción múltiple, de tipo Likert, como: Siempre (5), frecuentemente (4), Algunas veces (3), Ocasionalmente (2), Nunca (1)

Validez de los instrumentos.

Menéndez (2002) la validez de un cuestionario, es la cualidad del instrumento para medir los rasgos o características que se pretenden medir. Por medio de la

validación se trata de determinar si realmente el cuestionario mide aquello para lo que fue creado. (p.25)

Tabla 6

Validez del contenido por juicio de expertos del instrumento gestión administrativa

Nº	Grado académico	Nombres y apellidos del experto	Dictamen
1	Doctor	Alejandro Efraín Gómez Briceño	Aplicable
2	Doctor	Michel Alarcón Díaz	Aplicable
3	Magister	Samuel Rivera Castillo	Aplicable

Fuente:: opinión de expertos

El instrumentos fue validado por juicio de expertos, para el instrumento gestión administrativa el dictamen obtenido es que el instrumento fue aplicable

Tabla 7

Validez del contenido por juicio de expertos del instrumento comunicación organizacional

Nº	Grado académico	Nombres y apellidos del experto	Dictamen
1	Doctor	Alejandro Efraín Gómez Briceño	Aplicable
2	Doctor	Michel Alarcón Díaz	Aplicable
3	Magister	Samuel Rivera Castillo	Aplicable

Fuente:: opinión de expertos

El instrumentos fue validado por juicio de expertos, para el instrumento comunicación organizacional el dictamen obtenido es que el instrumento fue aplicable

Confiabilidad del Instrumento

Según Hernández, et al (2010), la confiabilidad de un instrumento de medición “es el grado en que un instrumento produce resultados consistentes y coherentes”. (p. 200).

Tabla 8

Interpretación del coeficiente de confiabilidad

Valores	Nivel
De -1 a 0	No es confiable

De 0.01 a 0.49	Baja confiabilidad
De 0.50 a 0.75	Moderada confiabilidad
De 0.76 a 0.89	Fuerte confiabilidad
De 0.90 a 1.00	Alta confiabilidad

Fuente: Ruiz (2002)

Tabla 9

Resultados del análisis de confiabilidad del instrumento que mide la gestión administrativa

Dimensión/variable	Alfa de Cronbach	N° de ítems
Gestión administrativa	0, 909	32

Como se observa en la tabla 9, el Alfa de Cronbach fue 0, 909. Por lo tanto, podemos afirmar que el instrumento que mide dicha variable gestión administrativa es confiable.

Estadísticas de fiabilidad

Gestión administrativa

Alfa de Cronbach	N de elementos
,909	32

Tabla 10

Resultado de análisis de confiabilidad del instrumento que mide comunicación organizacional

Dimensión/variable	Alfa de Cronbach	N° de ítems
Comunicación organizacional	0, 822	20

Como se observa en la tabla 10, el Alfa de Cronbach fue 0, 822. Por lo tanto, podemos afirmar que el instrumento que mide dicha variable comunicación organizacional es confiable.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,822	20

Recolección de datos

Se realizó un estudio piloto con la finalidad de determinar la confiabilidad de los instrumentos, en 30 trabajadores con las mismas características de la muestra de estudio, quienes fueron seleccionados al azar y a quienes se les aplicaron los cuestionarios con escala tipo Likert sobre las variables gestión administrativa y comunicación organizacional

2.5. Métodos de análisis de datos

El método utilizado en la presente investigación fue el método hipotético deductivo, al respecto Bernal (2006), afirma que “este método consiste en un procedimiento que parte de unas aseveraciones en calidad de hipótesis y busca refutar o falsear hipótesis, deduciendo de ellas conclusiones que deben confrontarse con los hechos” (p.56).

La contrastación de las hipótesis se debe realizar teniendo en cuenta los siguientes criterios: (a) Formulación de las hipótesis nula o de trabajo y las hipótesis alternas o de investigación, (b) Determinación del nivel de significancia, o error que el investigador está dispuesto a asumir, (c) Selección del estadístico de prueba, (d) Estimación del p-valor y (e) Toma de decisión, en función del resultado obtenido, para ver si rechaza la hipótesis nula. Para elegir la estadística de prueba se debe tener en cuenta los siguientes aspectos: (a) Objetivo de la investigación, (b) Diseño de la investigación, (c) Variable de la investigación y (d) Escala de medición.

2.6. Aspectos éticos

Los datos indicados en esta investigación fueron recogidos del grupo de investigación y se procesaron de forma adecuada sin adulteraciones, pues estos datos están cimentados en el instrumento aplicado. Asimismo, se ha cumplido con respetar la autoría de la información bibliográfica, por ello se hace referencia de

los autores con sus respectivos datos de editorial y la parte ética que éste conlleva.

La investigación contó con la autorización correspondiente, gerente, de la institución. Asimismo, se mantuvo: (a) el anonimato de los sujetos encuestados, (b) el respeto y consideración y (c) No hubo prejuizgamiento.

III. Resultados

3.1. Resultados descriptivos de la investigación:

Dimensión: Planificación

Tabla 9

Niveles de percepción de planificación

Planificación	Frecuencia	Porcentaje
Pésima	17	10,3
Deficiente	34	20,6
Buena	68	41,2
Sobresaliente	46	27,9
Total	165	100,0

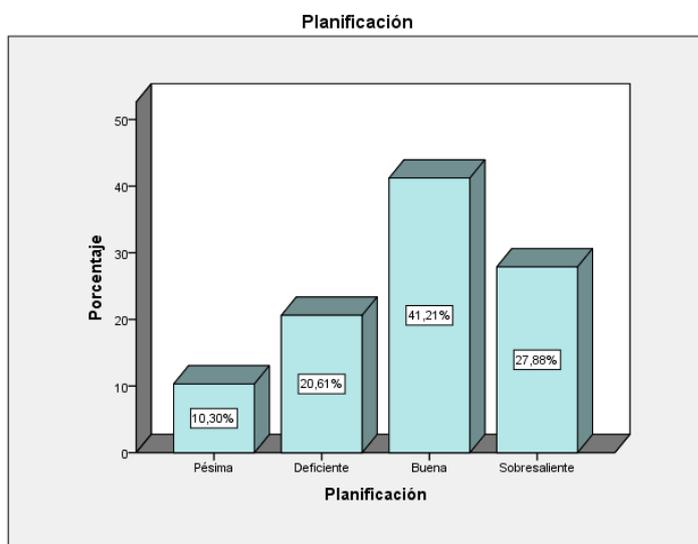


Figura 3. Planificación

Interpretación:

De acuerdo a la figura 1 y tabla 9 de datos, el 17(10.30%) de trabajadores encuestados perciben un nivel pésima en la dimensión planificación de gestión administrativa, el 34(20.60%) un nivel deficiente, el 68(41.20%) un nivel buena y el 46(27.90%) un nivel sobresaliente, siendo el nivel buena el predominante en planificación de la gestión administrativa.

Dimensión: Organización

Tabla 10

Distribución de frecuencias y porcentajes de administrativos según la dimensión organización

Organización	Frecuencia	Porcentaje
Pésima	16	9,7
Deficiente	58	35,2
Buena	62	37,6
Sobresaliente	29	17,6
Total	165	100,0

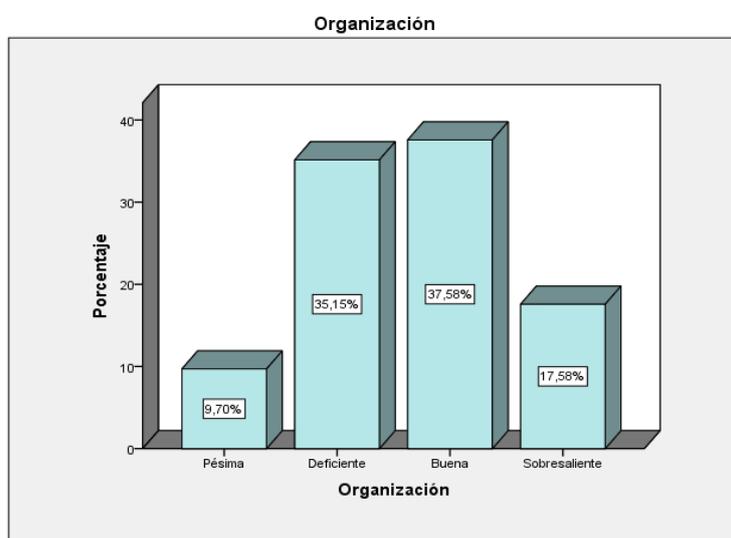


Figura 4. Organización

De acuerdo a la figura 2 y tabla 10 de datos, el 16(9.70%) de trabajadores encuestados perciben un nivel pésima en la dimensión organización de gestión administrativa, el 58(35.20%) un nivel deficiente, el 62(37.60%) un nivel buena y el 29(17.60%) un nivel sobresaliente, siendo el nivel buena el predominante en organización de la gestión administrativa.

Dimensión: Dirección

Tabla 11

Distribución de frecuencias y porcentajes de administrativos según la dimensión dirección

Dirección	Frecuencia	Porcentaje
Pésima	16	9,7
Deficiente	51	30,9
Buena	58	35,2
Sobresaliente	40	24,2
Total	165	100,0

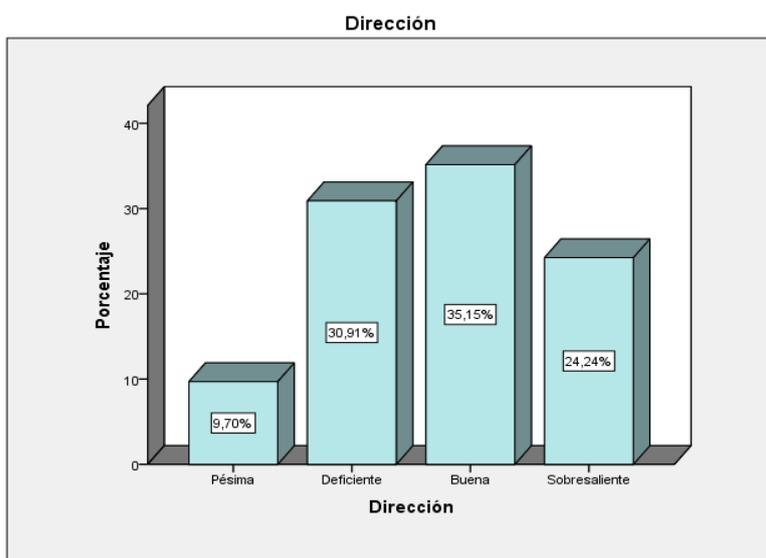


Figura 5. Dirección

De acuerdo a la figura 3 y tabla 11 de datos, el 16(9.70%) de trabajadores encuestados perciben un nivel pésima en la dimensión dirección de gestión administrativa, el 51(30.90%) un nivel deficiente, el 58(35.20%) un nivel buena y el 40(24.20%) un nivel sobresaliente, siendo el nivel buena el predominante en dirección de la gestión administrativa.

Dimensión: Control

Tabla 12

Distribución de frecuencias y porcentajes de administrativos según la dimensión control

Control	Frecuencia	Porcentaje
Pésima	15	9,1
Deficiente	42	25,5
Buena	71	43,0
Sobresaliente	37	22,4
Total	165	100,0

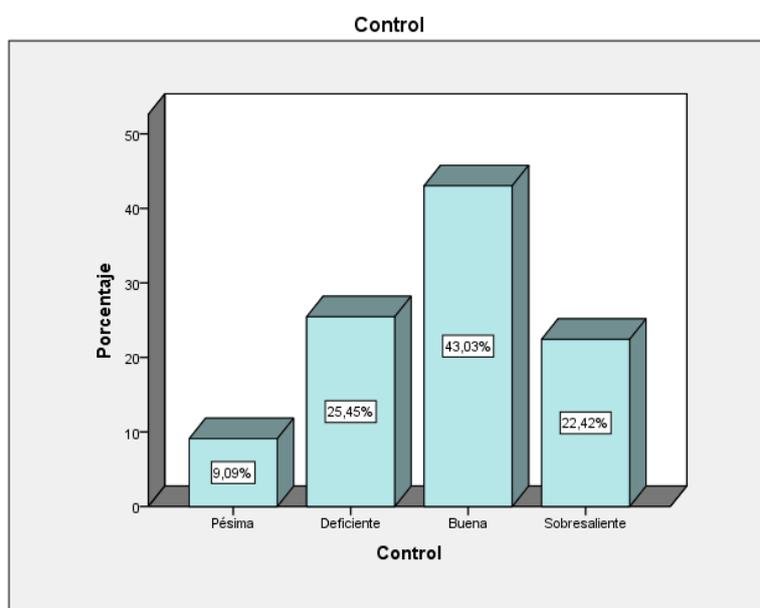


Figura 6. Control

De acuerdo a la figura 4 y tabla 12 de datos, el 15(9.10%) de trabajadores encuestados perciben un nivel pésima en la dimensión control de gestión administrativa, el 42(25.50%) un nivel deficiente, el 71(43.00%) un nivel buena y el 37(22.40%) un nivel sobresaliente, siendo el nivel buena el predominante en control de la gestión administrativa.

Variable: Gestión administrativa

Tabla 13

Distribución de frecuencias y porcentajes de administrativos según la variable gestión administrativa

Gestión administrativa	Frecuencia	Porcentaje
Pésima	15	9,1
Deficiente	50	30,3
Buena	62	37,6
Sobresaliente	38	23,0
Total	165	100,0

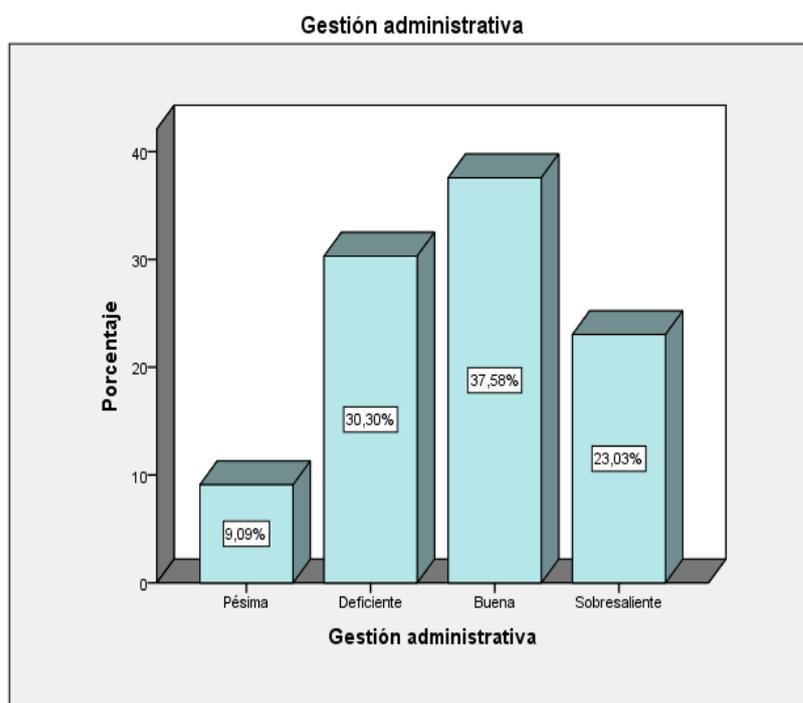


Figura 7. Gestión administrativa

De acuerdo a la figura 5 y tabla 13 de datos, el 15(9.10%) de trabajadores encuestados perciben un nivel pésima en la dimensión control de gestión administrativa, el 50(30.30%) un nivel deficiente, el 62(37.60%) un nivel buena y el 38(23.00%) un nivel sobresaliente, siendo el nivel buena el predominante en gestión administrativa.

Variable: Comunicación organizacional

Tabla 14

Distribución de frecuencias y porcentajes de administrativos según la variable comunicación organizacional

Comunicación organizacional	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	22	13,3
Medio	52	31,5
Alto	60	36,4
Muy alto	31	18,8
Total	165	100,0



Figura 9. Comunicación organizacional

De acuerdo a la figura 6 y tabla 14 de datos, el 22(13.30%) de trabajadores encuestados perciben un nivel bajo en la variable comunicación organizacional, el 52(31.50%) un nivel medio, el 60(36.40%) un nivel alto y el 31(18.80%) un nivel muy alto, siendo el nivel alto el predominante en comunicación organizacional.

Tabla cruzada Gestión administrativa y comunicación organizacional

Tabla 15

Distribución de frecuencias y porcentajes de gestión administrativa y comunicación organizacional

Gestión administrativa	Comunicación organizacional								TOTAL	
	Bajo		Medio		Alto		Muy alto			
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Pésima	1	0.06%	4	2.40%	6	3.60%	4	2.40%	15	9.10%
Deficiente	5	3.00%	27	16.40%	16	9.70%	1	0.60%	50	30.30%
Buena	11	6.70%	19	11.50%	25	15.20%	7	4.20%	62	37.60%
Sobre saliente	5	3.00%	2	1.20%	12	7.30%	19	11.50%	38	23.00%
TOTAL	22	13.30%	52	31.50%	59	35.80%	31	18.80%	165	100.00%



Figura 9. Gráfica de barras de gestión administrativa y comunicación organizacional

De acuerdo a la figura 7 y tabla 15 de datos, el 19(11.50%) de administrativos encuestados perciben un nivel sobresaliente en gestión administrativa y un nivel muy alto en comunicación organizacional, el 25(15.20%) un nivel buena en gestión administrativa y alto en comunicación organizacional, siendo los niveles predominantes el transformador y excelente, el 27(16.40%) un nivel deficiente en gestión administrativa y medio en comunicación organizacional, y el 1(0.06%) un nivel pésima en gestión administrativa y bajo en comunicación organizacional

3.2. Contraste de hipótesis

Hipótesis general

Ho: No existe relación significativa entre Gestión Administrativa y Comunicación Organizacional en la Caja de Pensiones Militar Policial, San Isidro-Lima. 2017.

H1: Existe relación significativa entre Gestión Administrativa y Comunicación

Nivel de significación:

El nivel de significación teórica $\alpha = 0.05$
que corresponde a un nivel de confiabilidad del 95%

Regla de decisión:

El nivel de significación " p " es menor que α , rechazar H_0 .

El nivel de significación " p " no es menor que α , no rechazar H_0 .

Prueba estadística

La prueba estadística empleando el estadístico inferencial rho de Spearman

Tabla 16.

Coefficiente de correlación de Spearman: gestión administrativa y comunicación organizacional

Correlaciones			Gestión administrativa	Comunicación organizacional
Rho de Spearman	Gestión administrativa	Coefficiente de correlación	1,000	,864**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	Comunicación organizacional	Coefficiente de correlación	,864**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	165	165

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

El coeficiente de correlación Rho de Spearman evidencia una relación estadísticamente significativa, muy alta ($r = 0.864$) y directamente proporcional, entre y gestión administrativa y comunicación organizacional; asimismo, debido a que el $p_valor < 0.05$ se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis general

Hipótesis específica 1

Ho: No existe relación entre la planificación de la Gestión Administrativa y la Comunicación Organizacional en la Caja de Pensiones Militar Policial, San Isidro-Lima.2017

H1: Existe relación entre la planificación de la Gestión Administrativa y la Comunicación Organizacional en la Caja de Pensiones Militar Policial, San Isidro-Lima.2017

Tabla 17

Coeficiente de correlación de Spearman: planificación y comunicación organizacional

		Correlaciones		Planificación	Comunicación organizacional
Rho de Spearman	Planificación	Coeficiente de correlación		1,000	,725**
		Sig. (bilateral)		.	,000
		N		165	165
	Comunicación organizacional	Coeficiente de correlación		,725**	1,000
		Sig. (bilateral)		,000	.
		N		165	165

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

El coeficiente de correlación Rho de Spearman evidencia una relación estadísticamente significativa, muy alta ($r= 0.864$) y directamente proporcional, entre planificación y comunicación organizacional; asimismo, debido a que el $p_valor < 0.05$ se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis específica 1

Hipótesis específica 2

Ho: No existe relación entre la organización de la Gestión Administrativa y la Comunicación Organizacional en la Caja de Pensiones Militar Policial, San Isidro-Lima.2017

H1: Existe relación entre la organización de la Gestión Administrativa y la Comunicación Organizacional en la Caja de Pensiones Militar Policial, San Isidro-Lima.2017

Tabla 18

Coefficiente de correlación de Spearman: organización y comunicación organizacional

Correlaciones			Organización	Comunicación organizacional
Rho de Spearman	Organización	Coefficiente de correlación	1,000	,845**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	165	165
	Comunicación organizacional	Coefficiente de correlación	,845**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	165	165

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

El coeficiente de correlación Rho de Spearman evidencia una relación estadísticamente significativa, muy alta ($r = 0.845$) y directamente proporcional, entre organización y comunicación organizacional; asimismo, debido a que el $p_valor < 0.05$ se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis específica 2

Hipótesis específica 3

Ho: No existe relación entre la dirección de la Gestión Administrativa y la Comunicación Organizacional en la Caja de Pensiones Militar Policial, San Isidro-Lima.2017

H1: Existe relación entre la dirección de la Gestión Administrativa y la Comunicación Organizacional en la Caja de Pensiones Militar Policial, San Isidro-Lima.2017

Tabla 19

Coefficiente de correlación de Spearman: dirección y comunicación Organizacional

Correlaciones			Dirección	Comunicación organizacional
Rho de Spearman	Dirección	Coefficiente de correlación	1,000	,726**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	165	165
	Comunicación organizacional	Coefficiente de correlación	,726**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	165	165

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

El coeficiente de correlación Rho de Spearman evidencia una relación estadísticamente significativa, alta ($r= 0.726$) y directamente proporcional, entre dirección y comunicación organizacional; asimismo, debido a que el $p_valor < 0.05$ se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis específica 3

Hipótesis específica 4

Ho: No existe relación entre el control de la Gestión Administrativa y la Comunicación Organizacional en la Caja de Pensiones Militar Policial, San Isidro-Lima.2017

H1: Existe relación entre el control de la Gestión Administrativa y la Comunicación Organizacional en la Caja de Pensiones Militar Policial, San Isidro-Lima. 2017

Tabla 20

Coeficiente de correlación de Spearman: dirección y comunicación Organizacional

		Correlaciones	Control	Comunicación organizacional
Rho de Spearman	Control	Coeficiente de correlación	1,000	,784**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	165	165
	Comunicación organizacional	Coeficiente de correlación	,784**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	165	165

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

El coeficiente de correlación Rho de Spearman evidencia una relación estadísticamente significativa, alta ($r= 0.784$) y directamente proporcional, entre control y comunicación organizacional; asimismo, debido a que el $p_valor < 0.05$ se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis específica 4

IV.Discusión

Los resultados obtenidos al aplicar la técnica estadística predictiva con SPSS V23, para obtener los estadísticos descriptivos de las variables de estudio y la contratación de las hipótesis de acuerdo al problema y los objetivos de investigación, se encontraron:

El objetivo general planteado fue determinar la relación que existe entre la relación que existe entre gestión administrativa y comunicación organizacional en la Caja de Pensiones Militar Policial, San Isidro-Lima 2017, para el cumplimiento de los objetivos de la investigación se aplicó los instrumentos de las variables gestión administrativa y comunicación organizacional, Estos instrumentos fueron elaborados de acuerdo a las dimensiones e indicadores de la variables de estudio.

El reporte de los resultados de la descripción estadística de la variable gestión administrativa, en la tabla 13 de datos, el 15(9.10%) de trabajadores encuestados `perciben un nivel pésima en la dimensión control de gestión administrativa, el 50(30.30%) un nivel deficiente, el 62(37.60%) un nivel buena y el 38(23.00%) un nivel sobresaliente, siendo el nivel buena el predominante en gestión administrativa. Este estudio lo fundamenta Plaza & Janes (2007) quienes señalaron que: “la gestión administrativa es la acción y efecto de administrar, buscar ganar, hacer diligencias conducentes al logro de un negocio o de su deseo cualquiera” (p. 25).

El reporte de los resultados de la descripción estadística de la variable comunicación organizacional, en la tabla 10 de datos, el 22(13.30%) de trabajadores encuestados `perciben un nivel bajo en la variable comunicación organizacional, el 52(31.50%) un nivel medio, el 60(36.40%) un nivel alto y el 31(18.80%) un nivel muy alto, siendo el nivel alto el predominante en comunicación organizacional. Este estudio lo sustenta Rebeil (2010, pp. 87-88) quien definió que la Comunicación Organizacional como un “proceso mediante el cual un individuo o una de las unidades de la organización se pone en contacto con otro individuo u otra unidad”.

Para el contraste de la hipótesis general, en la tabla 16, el coeficiente de correlación Rho de Spearman evidencia una relación estadísticamente significativa, muy alta ($r= 0.864$) y directamente proporcional, entre y gestión administrativa y comunicación organizacional; asimismo, debido a que el $p_valor < 0.05$ se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis general; este resultado es similar al estudio realizado por. Ocoña (2015), quien en los resultados encontró una correlación significativa alta ($r = 0.787$, $p < 0.05$), lo sustentan: Louffat (2012, p. 5) y . Davis y Newstrom (2002, p.25).

En el contraste de la hipótesis específica 1, en la tabla 17, el coeficiente de correlación Rho de Spearman evidencia una relación estadísticamente significativa, muy alta ($r= 0.864$) y directamente proporcional, entre planificación y comunicación organizacional; asimismo, debido a que el $p_valor < 0.05$ se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis específica 1. Se adhiere Echevarría (2014), quien encontró una relación lineal estadísticamente significativa alta ($r = 0.785$, $p < 0.05$) entre la “Comunicación Organizacional”: y la planificación de la gestión administrativa, lo sustenta Chiavenato (2012, p.143)

En el contraste de la hipótesis específica 2, en la tabla 18, el coeficiente de correlación Rho de Spearman evidencia una relación estadísticamente significativa, muy alta ($r= 0.845$) y directamente proporcional, entre organización y comunicación organizacional; asimismo, debido a que el $p_valor < 0.05$ se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis específica 2. Se adhieren Montero y Rodríguez (2014), quienes encontrón una correlación significativa alta ($r = 0.824$, $p < 0.05$), entre Comunicación Interna y organización de la gestión administrativa; lo confirman Stoner, Freeman y Gilbert (2009)

En el contraste de la hipótesis específica 3, en la tabla 19, el coeficiente de correlación Rho de Spearman evidencia una relación estadísticamente significativa, alta ($r= 0.726$) y directamente proporcional, entre dirección y comunicación organizacional; asimismo, debido a que el $p_valor < 0.05$ se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis específica 3; Similarmente se adhiere Gómez (2015), quien encontró una correlación significativa ($r_s = 0.778$,

$p < 0.05$) entre Comunicación Organizacional, y dirección de la gestión Lo sustenta Robbins y De Cenzo (2013)

En el contraste de la hipótesis específica 4, en la tabla 20, el coeficiente de correlación Rho de Spearman evidencia una relación estadísticamente significativa, alta ($r = 0.784$) y directamente proporcional, entre control y comunicación organizacional; asimismo, debido a que el $p_valor < 0.05$ se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis específica 4 ; Similarmente se adhiere Baiz y García (2016) quienes encontraron una correlación significativa ($r_s = 0.845, p < 0.05$), entre Comunicación Organizacional y control de la gestión administrativa Lo sustenta Rivero (2008)

V. Conclusiones

Primera: Al hacer el contraste de la hipótesis general usando técnica estadística predictiva del SPSS V23, existen evidencias suficientes para afirmar que la Gestión Administrativa tiene relación positiva y significativa con la Comunicación Organizacional en la Caja de Pensiones Militar Policial, San Isidro-Lima. 2017. ($r_s = 0.864$, $p < 0.05$).

Segunda: Al hacer el contraste de la hipótesis específica 1 usando técnica estadística predictiva del SPSS V23, existen evidencias suficientes para afirmar que planificación de la Gestión Administrativa tiene relación positiva y significativa con la Comunicación Organizacional en la Caja de Pensiones Militar Policial, San Isidro-Lima.2017 ($r_s = 0,725$, $p < 0.05$).

Tercera: En el contraste de la hipótesis específica 2 usando técnica estadística predictiva del SPSS V21, existen evidencias suficientes para afirmar que la organización de la Gestión Administrativa tiene relación positiva y significativa con la Comunicación Organizacional en la Caja de Pensiones Militar Policial, San Isidro-Lima.2017 ($r_s = 0.845$, $p < 0.05$).

Cuarta: Al hacer el contraste de la hipótesis específica 3 usando técnica estadística predictiva del SPSS V21, existen evidencias suficientes para afirmar que la dirección de la Gestión Administrativa tiene relación positiva y significativa con la Comunicación Organizacional en la Caja de Pensiones Militar Policial, San Isidro-Lima.2017 ($r_s = 0.726$, $p < 0.05$).

Quinta: Al hacer el contraste de la hipótesis específica 4 usando técnica estadística predictiva del SPSS V21, existen evidencias suficientes para afirmar que el control de la Gestión Administrativa tiene relación positiva y significativa con la Comunicación Organizacional en la Caja de Pensiones Militar Policial, San Isidro-Lima. 2017 ($r_s = 0.784$, $p < 0.05$).

VI. Recomendaciones

Primera: Se recomienda al Gerente de dar a conocer los resultados de la investigación a fin de conocer la importancia de la gestión y su relación con la comunicación dentro de la institución.

Segunda: El gerente debe de generar debates y asambleas en torno a la planificación de la gestión administrativa y poder conocer, las metas y objetivos que como organización se plantean alcanzar.

Tercera: El Gerente debe generar capacitaciones en torno a la organización de la gestión administrativa y tener en cuenta para mejorar el desempeño de los trabajadores y les permitan fortalecer el trabajo favoreciendo el desarrollo de capacidades y actitudes.

Cuarta: El Gerente debe generar capacitaciones en torno a la dirección de la gestión administrativa y adoptar medidas o mecanismos que permitan el reconocimiento o estímulo a los trabajadores por los logros obtenidos en el desempeño de sus funciones, toda vez que esto es un factor sumamente valioso para contribuir a la calidad de los resultados.

Quinta: Se recomienda al Gerente programar capacitaciones en torno al control de la gestión administrativa, a fin de conseguir que los objetivos planteados en plan anual de trabajo se cumplan con la eficiencia y eficacia; y tomar las medidas correctivas con fines de mejora continua.

VI. Referencias

- Amador, M. (2003) *Gestión administrativa*. (2ª. ed.). Buenos Aires: Ateneo
- Andrade, H. (2010) *Comunicación Organizacional*. (6ª ed.). Madrid: Morata
- Arkin, G y Colton, T. (1995). *Metodología de la investigación*. Colombia: Pearson Educación
- Balarezo, H. (2014). “*La comunicación organización interna y su incidencia en el desarrollo organizacional de la empresa San Miguel Drive*”, (Tesis Maestría) Universidad Técnica de Machala, Ecuador
- Baiz, M y García, F (2016). *Relación entre Comunicación Organizacional y gestión administrativa, en Venezuela* (Tesis de Maestría) Caracas, Venezuela
- Beltrán, L (2008) *Gestión administrativa*. (2ª. ed.). Buenos Aires: Ateneo
- Bernal, E. (2006) *Metodología de la investigación*. Colombia: Pearson Educación
- Buchele, L. (2001) *Gestión administrativa* (2ª. ed.). Buenos Aires: Ateneo
- Córdova y Echevarría (2015). *La comunicación en las organizaciones es una variable determinante para el éxito en la gestión administrativa, en la Unión Peruana del Sur (UPS)*.
- Davis y Newstrom (2002). *Sistemas de comunicación* (2ª. ed.). Buenos Aires: Ateneo
- Díaz. (2006) *Metodología de la investigación*. Colombia: Pearson Educación
- Echevarría, P. (2014) “*Comunicación Organizacional y Gestión Administrativa en la Unión Peruana del Sur*”. (Tesis Maestría). Universidad Nacional Federico Villarreal, Lima
- Gómez (2015). *Diagnóstico de Comunicación Organizacional, y gestión administrativa en Colombia*. (Tesis Maestría), Universidad de Carabobo, Valencia-Venezuela,
- González, R. (2014). *Comunicación organizacional factor determinante en el desempeño laboral del personal de la Dirección de recursos humanos de la Policía del estado Carabobo*”, (Tesis Maestría), Universidad de Carabobo, Valencia- Venezuela
- Hernández, Fernández y Baptista (2014), *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw Hill.
- Huisa, T. (2013). *Gestión administrativa*. (6ª ed.). Madrid: Morata.
- Kerlinger, .F (1983). *Investigación del Comportamiento*. México: Mc Graw Hill.
- Koontz, M. y Weihrich, H. (1994). *Control interno*. Madrid: Thomson

López, G. (2015). *La comunicación organizacional como ventaja competitiva en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas, 2015*,

Louffat, D. (2014)- *Planificación administrativa*. (4ª ed.). México: Limusa.

Menéndez, G. (2002) *Metodología de la investigación*. Colombia: Pearson Educación

Miranda, L y Pastor, H. (2015) *Comunicación organizacional y clima social en los trabajadores de una Municipalidad del Departamento de Lambayeque – 2015*

Montero, B y Rodríguez, F. (2014) “*Comunicación Interna y Gestión Organizacional en la Institución Educativa Micaela Bastidas, Distrito de Iquitos, 2013*”. (Tesis Maestría) Universidad San Ignacio de Loyola, Lima

Muñiz, J. (2003) *Comunicación organizacional* México: Interamericana Editores

Ocoña, D. (2015) “*La comunicación organizacional en la gestión administrativa financiera de la unidad de posgrado de la facultad de ciencias humanas y de la educación de la Universidad Técnica de Ambato*”. (Tesis Maestría), Universidad Técnica de Ambato, Ecuador

Rivero, C. (2008), *Gestión administrativa* (2ª. ed.). Buenos Aires: Ateneo

Robbins, G. y De Cenzo, H. (2013) .*Gestión administrativa*. Barcelona: Paidós

Sanz (2011) *Comunicación ascendente* México: Interamericana Editores

Stoner, G., Freeman, N y Gilbert, T. (2009). *Administración de empresas*. Barcelona: Herder.

Patricio, H. (2009) *Gestión administrativa* (3ª ed.). México: Prentice-Hall Hispanoamericana, S.A..

Plaza, T y Janes, F. (2007) *La gestión administrativa* (3ª ed.). México: Prentice-Hall Hispanoamericana, S.A..

Pérez, H. (1982) *La gestión administrativa*. México: Pearson

Pizzolante, D. (2004), *El poder de la comunicación estratégica* - Bogotá, Editorial Pontificia Universidad Javeriana.

Rebeil, R. (2010) .*Comunicación Organizacional* México: Pearson

Trelles, R. (2002). *Conferencia en Facultad de Comunicación*, Universidad de La Habana, noviembre 2002. Notas personales.

VIII. ANEXOS

Anexo A: Matriz de Consistencia

Matriz de consistència							
Título: “ Gestión administrativa y comunicación organizacional y en la Caja de Pensiones Militar Policial San Isidro- Lima, 2017”							
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
<p>Problema General: ¿Cuál es la relación entre Gestión Administrativa y comunicación organizacional en la Caja de Pensiones Militar Policial, San Isidro, 2017?</p> <p>Problema específico 1 ¿Cuál es la relación entre planificación de la Gestión Administrativa y Comunicación Organizacional en la Caja de Pensiones Militar Policial, San Isidro</p> <p>Problema específico 2 ¿Cuál es la relación entre organización de la Gestión Administrativa y Comunicación Organizacional en la Caja de Pensiones Militar Policial, San Isidro?</p> <p>Problema Específico 3 ¿Cuál es la relación</p>	<p>Objetivo general: Determinar la relación que existe entre Gestión Administrativa y Comunicación Organizacional en la Caja de Pensiones Militar Policial, San Isidro, 2017</p> <p>Objetivo específico 1 Determinar la relación que existe entre planificación de la Gestión Administrativa y Comunicación Organizacional en la Caja de Pensiones Militar Policial, San Isidro,</p> <p>Objetivo específico 2 Determinar la relación que existe entre organización de la Gestión Administrativa y Comunicación Organizacional en la Caja de Pensiones Militar Policial, San Isidro</p> <p>Objetivo Específico 3</p>	<p>Hipótesis general: Existe relación entre Gestión Administrativa y Comunicación Organizacional en la Caja de Pensiones Militar Policial, San Isidro-Lima. 2017.</p> <p>Hipótesis específica 1 Existe relación entre la planificación de la Gestión Administrativa y la Comunicación Organizacional en la Caja de Pensiones Militar Policial, San Isidro-Lima.2017</p> <p>Hipótesis específica 2 Existe relación entre la organización de la Gestión Administrativa y la Comunicación Organizacional en la Caja de Pensiones Militar Policial, San Isidro-Lima.2017</p> <p>Hipótesis Específica 3 Existe relación entre la dirección de la Gestión Administrativa y la</p>	Variable X: Gestión Administrativa				
			Dimensiones	Indicadores	Ítem s	Escala de medición	Niveles o rangos
			Planificación	-Misión/visión -Objetivos -Coordinación de acciones -Estrategias	1-9	Siempre (5) Casi siempre (4)	Buena (129-160) Regular (96-128) Deficiente (65-95) Pésima (32-64)
			Organización	-Atención al cliente -Socialización -Funciones	10-18	A veces (3)	
			Dirección	-Comunicación -Trabajo en equipo -Motivación -Conciliación	19-24	Casi nunca (2) Nunca(1)	
			Control	-Control del servicio -Satisfacción del cliente -Posicionamiento en el mercado -Cumple con objetivos	25-32		
			Variable Y: Comunicación Organizacional.				
			Dimensione s	Indicadores	Ítem s	Escala de valores	Niveles o rangos
			Ascendente	-Sugerencias -Confianza. -Información del	1-7	Siempre	Muy alto (83-100)

<p>entre dirección de la Gestión Administrativa y Comunicación Organizacional en la Caja de Pensiones Militar Policial, San Isidro?</p> <p>Problema Específico 4 ¿Cuál es la relación entre control de la Gestión Administrativa y Comunicación Organizacional en la Caja de Pensiones Militar Policial, San Isidro</p>	<p>Determinar la relación que existe entre dirección de la Gestión Administrativa y Comunicación Organizacional en la Caja de Pensiones Militar Policial, San Isidro</p> <p>Objetivo Específico 4 Determinar la relación que existe entre control de la Gestión Administrativa y Comunicación Organizacional en la Caja de Pensiones Militar Policial, San Isidro</p>	<p>Comunicación Organizacional en la Caja de Pensiones Militar Policial, San Isidro-Lima. 2017</p> <p>Hipótesis Específica 4 Existe relación entre el control de la Gestión Administrativa y la Comunicación Organizacional en la Caja de Pensiones Militar Policial, San Isidro-Lima. 2017</p>	<p>trabajo</p> <p>Descendente</p> <p>Horizontal</p>	<p>-Desempeño -Eficiencia -Metas</p> <p>-Estándares -Integración -Comunicación -Claridad</p>	<p>8-13</p> <p>14-20</p>	<p>(5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca(1)</p>	<p>Alto (62-82) Medio (41-61) Bajo (20-40)</p>
Tipo y diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos		Estadística a utilizar			
<p>Método: Hipotético deductivo</p> <p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Tipo: Básica</p> <p>Nivel Correlacional</p> <p>Diseño: No experimental, correlacional de corte transversal</p> <p>Método: Hipotético deductivo</p>	<p>Población:</p> <p>Tipo de muestreo: No probabilístico</p> <p>Tamaño de muestra:</p>	<p>Variable X: Gestión administrativa Técnica: Encuesta. Instrumentos: Cuestionario Autor: Louffat Año: 2012 Ámbito de Aplicación: Caja de Pensiones Militar Policial, San Isidro Forma de Administración Individual</p> <p>Variable Y: Comunicación organizacional Instrumento: Cuestionario. Autor: Robbins y Coulter Año: 2013 Ámbito de Aplicación Caja de Pensiones Militar Policial, San Isidro Forma de Administración: Individual</p>		<p>DESCRIPTIVA: Estadísticos descriptivos</p> <p>INFERENCIAL: Contraste de hipótesis con Rho de Spearman</p>			

Anexo B: Instrumento de Recolección de Datos

Cuestionario: Gestión Administrativa

Estimados Señores:

En el presente cuestionario encontrará una serie de preguntas referidos a la gestión administrativa. La respuesta es anónima, por lo que le agradeceremos conteste todos los ítems con la mayor sinceridad posible

N°	ÍTEMS	respuesta				
		siempre 5	casi siempre 4	a veces 3	casi nunca 2	nunca 1
DIMENSIÓN 1: Planificación						
1	Se administran el régimen de pago de las pensiones y compensaciones de sus miembros de la CPMP					
2	Se administra los recursos de la CPMP con el fin de incrementarlos					
3	Se planifica en la CPMP el empleo de sus recursos					
4	La CPMP administrará otros fondos y prestará otros servicios					
5	El personal de la CPMP tiene conocimiento de los objetivos de desarrollo y las metas a ser alcanzados					
6	La CPMP establece objetivos estratégicos considerando las metas a ser alcanzados					
7	Los objetivos estratégicos contienen las estrategias para lograr los resultados esperados					
8	Los Planes y Proyectos de la CPMP fueron ejecutados según el presupuesto por resultado					

9	En el presente año, los Planes y Proyectos de desarrollo institucional fueron elaborados y presentados oportunamente al Pliego defensa					
	DIMENSIÓN 2 Organización					
10	En la CPMP, se coordina y dirige las actividades necesarias para llevar a cabo los programas y políticas administrativas de la Caja.					
11	El Recurso humano de la CPMP, se encuentra capacitado en temas inherentes a la labor que desempeñan					
12	En la CPMP existe un alto porcentaje de rotación del personal asignado a cargos jerárquicos					
13	En la CPMP existe un ambiente de desarrollo organizacional que permite al personal sentirse a gusto con la labor que desempeña					
14	En la CPMP se promueve un ambiente laboral que permite al personal desarrollar las actividades en equipos de trabajo					
15	El presupuesto asignado a la CPMP, son ejecutados de acuerdo al marco normativo de la Ley de Presupuesto anual					
16	El presupuesto asignado a la CPMP, permite cumplir con las necesidades básicas y los proyectos y actividades de las distintas unidades y dependencias según el Plan Anual					
17	El presupuesto de la CPMP, permite desarrollar los Proyectos de Inversión Pública					
18	Los Proyectos de Inversión					

	Pública están orientados a resolver los problemas de la CPMP					
	DIMENSIÓN 3 Dirección					
19	La gestión administrativa en la CPMP, apoya a la consecución de sus objetivos y metas institucionales					
20	El personal de la CPMP entiende el significado de gestión pública					
21	El desarrollo institucional es promovido por la dirección de la CPMP					
22	El personal de la CPMP participa en el desarrollo institucional para el logro de los objetivos institucionales					
23	Los servidores y funcionarios perciben su remuneración de acuerdo al nivel y funciones encomendadas					
24	La remuneración en la CPMP se encuentra acorde a los ingresos que perciben servidores y funcionarios de otras entidades públicas					
	DIMENSIÓN 4 Control					
25	Los Comandos y Jefes realizan labor de monitoreo a las diferentes unidades y dependencias para comprobar el cumplimiento de las funciones y actividades encomendadas					
26	El monitoreo se encuentra registrado y sustentado a través de algún documento					
27	El monitoreo mejora la gestión administrativa					

28	En la CPMP se realizan evaluaciones permanentes para establecer si el personal cumple con la función y tareas encomendadas					
29	La CPMP da a conocer los resultados de las evaluaciones realizadas					
30	Las evaluaciones realizadas son para la mejora en la gestión administrativa					
31	La CPMP realiza evaluación periódica para conocer el avance y cumplimiento de la ejecución presupuestal					
32	La CPMP evalúa la ejecución presupuestal considerando la evaluación del Plan Operativo Institucional					

Cuestionario: Comunicación organizacional

Estimados Señores:

En el presente cuestionario encontrará una serie de preguntas referidos a la gestión administrativa. La respuesta es anónima, por lo que le agradeceremos conteste todos los ítems con la mayor sinceridad posible

N°	ÍTEMS	RESPUESTA
-----------	--------------	------------------

		Siempre 5	Casi Siempre 4	A veces 3	Casi Nunca 2	Nunca 1
DIMENSIÓN 1: Comunicación Ascendente						
1	¿Se le brinda atención cuando va a comunicarse con su jefe?					
2	¿Los comentarios o sugerencias que le hace a sus superiores son tomados en cuenta?					
3	¿Sus superiores le hacen sentir la suficiente confianza y libertad para discutir problemas sobre el trabajo?					
4	¿Se le permite volver a preguntar acerca de la información que recibieron?					
5	¿Tiene confianza con su jefe para poder hablar sobre problemas personales?					
6	¿El jefe de la CPMP se interesa por escuchar lo que tiene que decir?					
7	¿Los jefes y demás superiores escuchan sus ideas y comentarios?					
DIMENSIÓN 2 Comunicación Descendente						
8	¿Recibe información de su jefe sobre su desempeño laboral?					
9	¿Recibe toda la información de su jefe que necesita para poder realizar eficientemente su trabajo?					
10	¿Su jefe utiliza un lenguaje sencillo cuando se dirige a usted?					
11	¿Las instrucciones que recibe de su jefe son claras?					
12	¿Su jefe le da la información de					

	manera oportuna?					
13	¿Su jefe le dio a conocer apropiadamente actividades a desarrollar en su puesto de trabajo?					
DIMENSIÓN 3 Comunicación Horizontal						
14	¿Existe un clima de confianza entre compañeros?					
15	¿Existe integración entre sus compañeros del mismo nivel para la solución de tareas?					
16	¿La comunicación entre sus compañeros del mismo nivel es de manera abierta?					
17	¿Se oculta cierta información entre compañeros del mismo nivel?					
18	¿El lenguaje que emplean sus compañeros del mismo nivel es clara?					
19	¿Puede hablar libremente con su jefe cuando está en desacuerdo con él o ella?					
20	¿En su área de trabajo se fomenta el trabajo en equipo?					

Anexo C: Certificado de validación de instrumentos



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTROL DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTIÓN ADMINISTRATIVA

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: PLANIFICACIÓN								
1	Se administran el régimen de pago de las pensiones y compensaciones de sus miembros de la CPMP	X		X		X		
2	Se administra los recursos de la CPMP con el fin de incrementarlos	X		X		X		
3	Se planifica en la CPMP el empleo de sus recursos	X		X		X		
4	La CPMP administrará otros fondos y prestará otros servicios	X		X		X		
5	El personal de la CPMP tiene conocimiento de los objetivos de desarrollo y las metas a ser alcanzados	X		X		X		
6	La CPMP establece objetivos estratégicos considerando las metas a ser alcanzados	X		X		X		
7	Los objetivos estratégicos contienen las estrategias para lograr los resultados esperados	X		X		X		
8	Los Planes y Proyectos de la CPMP fueron ejecutados según el presupuesto por resultado	X		X		X		
9	En el presente año, los Planes y Proyectos de desarrollo institucional fueron elaborados y presentados oportunamente al Pliego defensa	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: ORGANIZACIÓN								
10	En la CPMP, se coordina y dirige las actividades necesarias para llevar a cabo los programas y políticas administrativas de la Caja.	X		X		X		



11	El Recurso humano de la CPMP, se encuentra capacitado en temas inherentes a la labor que desempeñan	X		X		X		
12	En la CPMP existe un alto porcentaje de rotación del personal asignado a cargos jerárquicos	X		X		X		
13	En la CPMP existe un ambiente de desarrollo organizacional que permite al personal sentirse a gusto con la labor que desempeña	X		X		X		
14	En la CPMP se promueve un ambiente laboral que permite al personal desarrollar las actividades en equipos de trabajo	X		X		X		
15	El presupuesto asignado a la CPMP, son ejecutados de acuerdo al marco normativo de la Ley de Presupuesto anual	X		X		X		
16	El presupuesto asignado a la CPMP, permite cumplir con las necesidades básicas y los proyectos y actividades de las distintas unidades y dependencias según el Plan Anual	X		X		X		
17	El presupuesto de la CPMP, permite desarrollar los Proyectos de Inversión Pública	X		X		X		
18	Los Proyectos de Inversión Pública están orientados a resolver los problemas de la CPMP	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: DIRECCIÓN								
19	La gestión administrativa en la CPMP, apoya a la consecución de sus objetivos y metas institucionales	X		X		X		
20	El personal de la CPMP entiende el significado de gestión pública	X		X		X		
21	El desarrollo institucional es promovido por la dirección de la CPMP	X		X		X		
22	El personal de la CPMP participa en el desarrollo institucional para el logro de los objetivos institucionales	X		X		X		

23	Los servidores y funcionarios perciben su remuneración de acuerdo al nivel y funciones encomendadas	X		X		X	
24	La remuneración en la CPMP se encuentra acorde a los ingresos que perciben servidores y funcionarios de otras entidades públicas	X		X		X	
DIMENSIÓN 4: CONTROL		Si	No	Si	No	Si	No
25	Los Comandos y Jefes realizan labor de monitoreo a las diferentes unidades y dependencias para comprobar el cumplimiento de las funciones y actividades encomendadas	X		X		X	
26	El monitoreo se encuentra registrado y sustentado a través de algún documento	X		X		X	
27	El monitoreo mejora la gestión administrativa	X		X		X	
28	En la CPMP se realizan evaluaciones permanentes para establecer si el personal cumple con la función y tareas encomendadas	X		X		X	
29	La CPMP da a conocer los resultados de las evaluaciones realizadas	X		X		X	
30	Las evaluaciones realizadas son para la mejora en la gestión administrativa	X		X		X	
31	La CPMP realiza evaluación periódica para conocer el avance y cumplimiento de la ejecución presupuestal	X		X		X	
32	La CPMP evalúa la ejecución presupuestal considerando la evaluación del Plan Operativo Institucional	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** **Aplicable después de corregir** [] **No aplicable** []

Apellidos y nombres del juez validador (Dr.) Mg.: Gómez Briceño, Alejandro Esteban
 DNI: 20649065

Especialidad del validador: Metodólogo

17 de set. del 2019

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTROL DEL INSTRUMENTO QUE MIDE COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: ASCENDENTE								
1	Se le brinda atención cuando va a comunicarse con su jefe	X		X		X		
2	Los comentarios o sugerencias que le hace a sus superiores son tomados en cuenta	X		X		X		
3	Sus superiores le hacen sentir la suficiente confianza y libertad para discutir problemas sobre el trabajo	X		X		X		
4	Se le permite volver a preguntar acerca de la información que recibieron	X		X		X		
5	Tiene confianza con su jefe para poder hablar sobre problemas personales	X		X		X		
6	El jefe de la CPMP se interesa por escuchar lo que tiene que decir	X		X		X		
7	Los jefes y demás superiores escuchan sus ideas y comentarios	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: DESCENDENTE								
8	Recibe información de su jefe sobre su desempeño laboral	X		X		X		
9	Recibe toda la información de su jefe que necesita para poder realizar eficientemente su trabajo	X		X		X		
10	Su jefe utiliza un lenguaje sencillo cuando se dirige a usted	X		X		X		
11	Las instrucciones que recibe de su jefe son claras	X		X		X		
12	Su jefe le da la información de manera oportuna	X		X		X		
13	Su jefe le dio a conocer apropiadamente actividades a desarrollar en su puesto de trabajo	X		X		X		

DIMENSIÓN 3: HORIZONTAL		Si	No	Si	No	Si	No	
14	Existe un clima de confianza entre compañeros	X		X		X		
15	Existe integración entre sus compañeros del mismo nivel para la solución de tareas	X		X		X		
16	La comunicación entre sus compañeros del mismo nivel es de manera abierta	X		X		X		
17	Se oculta cierta información entre compañeros del mismo nivel	X		X		X		
18	El lenguaje que emplean sus compañeros del mismo nivel es clara	X		X		X		
19	Puede hablar libremente con su jefe cuando está en desacuerdo con él o ella?	X		X		X		
20	En su área de trabajo se fomenta el trabajo en equipo	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

 Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

 Apellidos y nombres del juez validador, Dr/ Mg: Gómez Briceño, Alejandro Efraín

 DNI: 20649065

Especialidad del validador: _____

H. de Set del 20. H

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.


 Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTROL DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTIÓN ADMINISTRATIVA

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: PLANIFICACIÓN								
1	Se administran el régimen de pago de las pensiones y compensaciones de sus miembros de la CPMP	X		X		X		
2	Se administra los recursos de la CPMP con el fin de incrementarlos	X		X		X		
3	Se planifica en la CPMP el empleo de sus recursos	X		X		X		
4	La CPMP administrará otros fondos y prestará otros servicios	X		X		X		
5	El personal de la CPMP tiene conocimiento de los objetivos de desarrollo y las metas a ser alcanzados	X		X		X		
6	La CPMP establece objetivos estratégicos considerando las metas a ser alcanzados	X		X		X		
7	Los objetivos estratégicos contienen las estrategias para lograr los resultados esperados	X		X		X		
8	Los Planes y Proyectos de la CPMP fueron ejecutados según el presupuesto por resultado	X		X		X		
9	En el presente año, los Planes y Proyectos de desarrollo institucional fueron elaborados y presentados oportunamente al Pliego defensa	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: ORGANIZACIÓN								
10	En la CPMP, se coordina y dirige las actividades necesarias para llevar a cabo los programas y políticas administrativas de la Caja.	X		X		X		

11	El Recurso humano de la CPMP, se encuentra capacitado en temas inherentes a la labor que desempeñan	X		X		X		
12	En la CPMP existe un alto porcentaje de rotación del personal asignado a cargos jerárquicos	X		X		X		
13	En la CPMP existe un ambiente de desarrollo organizacional que permite al personal sentirse a gusto con la labor que desempeña	X		X		X		
14	En la CPMP se promueve un ambiente laboral que permite al personal desarrollar las actividades en equipos de trabajo	X		X		X		
15	El presupuesto asignado a la CPMP, son ejecutados de acuerdo al marco normativo de la Ley de Presupuesto anual	X		X		X		
16	El presupuesto asignado a la CPMP, permite cumplir con las necesidades básicas y los proyectos y actividades de las distintas unidades y dependencias según el Plan Anual	X		X		X		
17	El presupuesto de la CPMP, permite desarrollar los Proyectos de Inversión Pública	X		X		X		
18	Los Proyectos de Inversión Pública están orientados a resolver los problemas de la CPMP	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: DIRECCIÓN								
19	La gestión administrativa en la CPMP, apoya a la consecución de sus objetivos y metas institucionales	X		X		X		
20	El personal de la CPMP entiende el significado de gestión pública	X		X		X		
21	El desarrollo institucional es promovido por la dirección de la CPMP	X		X		X		
22	El personal de la CPMP participa en el desarrollo institucional para el logro de los objetivos institucionales	X		X		X		

23	Los servidores y funcionarios perciben su remuneración de acuerdo al nivel y funciones encomendadas	X		X		X		
24	La remuneración en la CPMP se encuentra acorde a los ingresos que perciben servidores y funcionarios de otras entidades públicas	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4: CONTROL	Si	No	Si	No	Si	No	
25	Los Comandos y Jefes realizan labor de monitoreo a las diferentes unidades y dependencias para comprobar el cumplimiento de las funciones y actividades encomendadas	X		X		X		
26	El monitoreo se encuentra registrado y sustentado a través de algún documento	X		X		X		
27	El monitoreo mejora la gestión administrativa	X		X		X		
28	En la CPMP se realizan evaluaciones permanentes para establecer si el personal cumple con la función y tareas encomendadas	X		X		X		
29	La CPMP da a conocer los resultados de las evaluaciones realizadas	X		X		X		
30	Las evaluaciones realizadas son para la mejora en la gestión administrativa	X		X		X		
31	La CPMP realiza evaluación periódica para conocer el avance y cumplimiento de la ejecución presupuestal	X		X		X		
32	La CPMP evalúa la ejecución presupuestal considerando la evaluación del Plan Operativo Institucional	X		X		X		

 Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

 Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

 Apellidos y nombres del juez validador, Dr/ Mg.: MITCHELL ALARCÓN DÍAZ
 DNI: 09728050

 Especialidad del validador: Docente
23 de 09 del 2017
¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


 Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTROL DEL INSTRUMENTO QUE MIDE COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: ASCENDENTE								
1	Se le brinda atención cuando va a comunicarse con su jefe	X		X		X		
2	Los comentarios o sugerencias que le hace a sus superiores son tomados en cuenta	X		X		X		
3	Sus superiores le hacen sentir la suficiente confianza y libertad para discutir problemas sobre el trabajo	X		X		X		
4	Se le permite volver a preguntar acerca de la información que recibieron	X		X		X		
5	Tiene confianza con su jefe para poder hablar sobre problemas personales	X		X		X		
6	El jefe de la CPMP se interesa por escuchar lo que tiene que decir	X		X		X		
7	Los jefes y demás superiores escuchan sus ideas y comentarios	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: DESCENDENTE								
8	Recibe información de su jefe sobre su desempeño laboral	X		X		X		
9	Recibe toda la información de su jefe que necesita para poder realizar eficientemente su trabajo	X		X		X		
10	Su jefe utiliza un lenguaje sencillo cuando se dirige a usted	X		X		X		
11	Las instrucciones que recibe de su jefe son claras	X		X		X		
12	Su jefe le da la información de manera oportuna	X		X		X		
13	Su jefe le dio a conocer apropiadamente actividades a desarrollar en su puesto de trabajo	X		X		X		

DIMENSIÓN 3: HORIZONTAL							
		Si	No	Si	No	Si	No
14	Existe un clima de confianza entre compañeros	X		X		X	
15	Existe integración entre sus compañeros del mismo nivel para la solución de tareas	X		X		X	
16	La comunicación entre sus compañeros del mismo nivel es de manera abierta	X		X		X	
17	Se oculta cierta información entre compañeros del mismo nivel	X		X		X	
18	El lenguaje que emplean sus compañeros del mismo nivel es clara	X		X		X	
19	Puede hablar libremente con su jefe cuando está en desacuerdo con él o ella?	X		X		X	
20	En su área de trabajo se fomenta el trabajo en equipo	X		X		X	

 Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA.

 Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

 Apellidos y nombres del juez validador: Dr Mg: MITCHELL ALARCÓN DIAZ

 DNI: 09728050

 Especialidad del validador: Docente
23.09 del 2017
¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems discriminados son suficientes para medir la dimensión.


 Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTROL DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTIÓN ADMINISTRATIVA

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: PLANIFICACIÓN								
1	Se administran el régimen de pago de las pensiones y compensaciones de sus miembros de la CPMP	X		X		X		
2	Se administra los recursos de la CPMP con el fin de incrementarlos	X		X		X		
3	Se planifica en la CPMP el empleo de sus recursos	X		X		X		
4	La CPMP administrará otros fondos y prestará otros servicios	X		X		X		
5	El personal de la CPMP tiene conocimiento de los objetivos de desarrollo y las metas a ser alcanzados	X		X		X		
6	La CPMP establece objetivos estratégicos considerando las metas a ser alcanzados	X		X		X		
7	Los objetivos estratégicos contienen las estrategias para lograr los resultados esperados	X		X		X		
8	Los Planes y Proyectos de la CPMP fueron ejecutados según el presupuesto por resultado	X		X		X		
9	En el presente año, los Planes y Proyectos de desarrollo institucional fueron elaborados y presentados oportunamente al Pliego defensa	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: ORGANIZACIÓN								
10	En la CPMP, se coordina y dirige las actividades necesarias para llevar a cabo los programas y políticas administrativas de la Caja.	X		X		X		

11	El Recurso humano de la CPMP, se encuentra capacitado en temas inherentes a la labor que desempeñan	X		X		X		
12	En la CPMP existe un alto porcentaje de rotación del personal asignado a cargos jerárquicos	X		X		X		
13	En la CPMP existe un ambiente de desarrollo organizacional que permite al personal sentirse a gusto con la labor que desempeña	X		X		X		
14	En la CPMP se promueve un ambiente laboral que permite al personal desarrollar las actividades en equipos de trabajo	X		X		X		
15	El presupuesto asignado a la CPMP, son ejecutados de acuerdo al marco normativo de la Ley de Presupuesto anual	X		X		X		
16	El presupuesto asignado a la CPMP, permite cumplir con las necesidades básicas y los proyectos y actividades de las distintas unidades y dependencias según el Plan Anual	X		X		X		
17	El presupuesto de la CPMP, permite desarrollar los Proyectos de Inversión Pública	X		X		X		
18	Los Proyectos de Inversión Pública están orientados a resolver los problemas de la CPMP	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: DIRECCIÓN								
19	La gestión administrativa en la CPMP, apoya a la consecución de sus objetivos y metas institucionales	X		X		X		
20	El personal de la CPMP entiende el significado de gestión pública	X		X		X		
21	El desarrollo institucional es promovido por la dirección de la CPMP	X		X		X		
22	El personal de la CPMP participa en el desarrollo institucional para el logro de los objetivos institucionales	X		X		X		

23	Los servidores y funcionarios perciben su remuneración de acuerdo al nivel y funciones encomendadas	X		X		X	
24	La remuneración en la CPMP se encuentra acorde a los ingresos que perciben servidores y funcionarios de otras entidades públicas	X		X		X	
	DIMENSIÓN 4: CONTROL	Si	No	Si	No	Si	No
25	Los Comandos y Jefes realizan labor de monitoreo a las diferentes unidades y dependencias para comprobar el cumplimiento de las funciones y actividades encomendadas	X		X		X	
26	El monitoreo se encuentra registrado y sustentado a través de algún documento	X		X		X	
27	El monitoreo mejora la gestión administrativa	X		X		X	
28	En la CPMP se realizan evaluaciones permanentes para establecer si el personal cumple con la función y tareas encomendadas	X		X		X	
29	La CPMP da a conocer los resultados de las evaluaciones realizadas	X		X		X	
30	Las evaluaciones realizadas son para la mejora en la gestión administrativa	X		X		X	
31	La CPMP realiza evaluación periódica para conocer el avance y cumplimiento de la ejecución presupuestal	X		X		X	
32	La CPMP evalúa la ejecución presupuestal considerando la evaluación del Plan Operativo Institucional	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./ Mg.: Rivero Castilla Samuel

DNI: 077 22877

Especialidad del validador: M.S. Administración

23 de 09 del 2017

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


 Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTROL DEL INSTRUMENTO QUE MIDE COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: ASCENDENTE								
1	Se le brinda atención cuando va a comunicarse con su jefe	X		X		X		
2	Los comentarios o sugerencias que le hace a sus superiores son tomados en cuenta	X		X		X		
3	Sus superiores le hacen sentir la suficiente confianza y libertad para discutir problemas sobre el trabajo	X		X		X		
4	Se le permite volver a preguntar acerca de la información que recibieron	X		X		X		
5	Tiene confianza con su jefe para poder hablar sobre problemas personales	X		X		X		
6	El jefe de la CPMP se interesa por escuchar lo que tiene que decir	X		X		X		
7	Los jefes y demás superiores escuchan sus ideas y comentarios	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: DESCENDENTE								
8	Recibe información de su jefe sobre su desempeño laboral	X		X		X		
9	Recibe toda la información de su jefe que necesita para poder realizar eficientemente su trabajo	X		X		X		
10	Su jefe utiliza un lenguaje sencillo cuando se dirige a usted	X		X		X		
11	Las instrucciones que recibe de su jefe son claras	X		X		X		
12	Su jefe le da la información de manera oportuna	X		X		X		
13	Su jefe le dio a conocer apropiadamente actividades a desarrollar en su puesto de trabajo	X		X		X		

DIMENSIÓN 3: HORIZONTAL							
		Si	No	Si	No	Si	No
14	Existe un clima de confianza entre compañeros	X		X		X	
15	Existe integración entre sus compañeros del mismo nivel para la solución de tareas	X		X		X	
16	La comunicación entre sus compañeros del mismo nivel es de manera abierta	X		X		X	
17	Se oculta cierta información entre compañeros del mismo nivel	X		X		X	
18	El lenguaje que emplean sus compañeros del mismo nivel es clara	X		X		X	
19	Puede hablar libremente con su jefe cuando está en desacuerdo con él o ella?	X		X		X	
20	En su área de trabajo se fomenta el trabajo en equipo	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Rivero Castilla Samuel

DNI: 07727877

Especialidad del validador: M.S. Administración

23 de 09 del 2017

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.


Firma del Experto Informante.

ANEXO D: Base de datos y resultados de prueba de confiabilidad

Prueba de confiabilidad de gestión administrativa

Resultado1 [Documento1] - IBM SPSS Statistics Viewer

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

RESULTADOS

RELIABILITY

/VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 VAR00007 VAR00008 VAR00009
VAR00010 VAR00011 VAR00012 VAR00013 VAR00014 VAR00015 VAR00016 VAR00017 VAR00018 VAR00019 VAR00020
VAR00021 VAR00022 VAR00023 VAR00024 VAR00025 VAR00026 VAR00027 VAR00028 VAR00029 VAR00030 VAR00031
VAR00032

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA.

Fiabilidad

[Conjuntodatos0]

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

Casos	Válido	N	%
	Válido	25	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	25	100,0

^a La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,913	32

Activar Windows
Ve a Configuración para activar Windows.

IBM SPSS Statistics Processor está listo | Unicode OFF

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,913	32

Base datos Prueba piloto: Gestión administrativa

N°	Planificación										Organización										Dirección										Control									
	p	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20	p21	p22	p23	p24	p25	p26	p27	p28	p29	p30	p31	p32								
1	1	3	2	2	2	1	2	2	4	3	5	5	4	5	1	1	4	5	3	3	5	1	3	4	4	4	2	4	3	1	3	2								
2	2	5	5	3	5	2	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	2	5	5									
3	2	5	4	4	5	2	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	3	3	4	5	5	4	5	4	2	5	4									
4	2	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	2	4	5	4	2	5	5									
5	1	4	2	5	3	1	2	5	3	4	5	4	3	5	3	5	3	1	5	5	3	3	3	5	4	4	4	3	5	1	4	2								
6	3	4	4	4	5	3	4	4	5	3	5	3	5	5	5	5	5	1	3	5	5	5	4	5	4	5	5	5	3	4	4									
7	2	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	2	5	5									
8	2	4	2	2	3	2	2	2	3	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	3	4	3	3	4	1	4	3	4	2	4	2									
9	2	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	2	5	5									
10	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5									
11	1	4	3	5	4	1	3	5	4	4	5	4	5	5	3	5	3	1	3	3	3	3	4	4	3	4	5	4	5	1	4	3								
12	2	4	4	3	5	2	4	3	5	3	5	2	4	3	4	5	3	4	4	3	2	1	1	4	2	4	4	3	4	2	4	4								
13	1	2	2	2	4	1	2	2	4	3	4	5	2	4	4	3	3	3	4	3	3	5	3	4	4	4	5	5	1	2	2									
14	1	4	3	5	4	1	3	5	4	4	3	5	4	4	1	5	3	5	3	1	5	3	3	4	3	4	4	5	3	1	4	3								
15	2	5	3	5	4	2	3	5	4	4	4	4	5	4	4	3	5	4	2	4	3	3	3	4	3	5	4	5	2	5	3									
16	2	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	1	3	5	5	4	4	5	3	4	5	4	5	2	5	5								
17	2	4	2	1	4	2	2	1	4	3	5	4	3	2	4	5	3	4	3	4	4	3	2	3	3	4	4	4	2	4	2									
18	2	4	5	5	3	2	5	5	3	5	3	5	3	5	5	3	3	1	3	4	4	4	5	3	4	4	2	4	5	2	4	5								
19	3	4	5	5	5	3	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	3	4	5									
20	2	4	2	2	3	2	2	2	3	4	5	5	4	5	4	3	4	1	5	3	5	3	5	3	5	4	5	4	3	2	4	2								
21	2	4	3	1	5	2	3	1	5	4	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	2	4	3									
22	2	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	2	5	5									
23	3	4	3	5	2	3	3	5	2	3	5	2	5	5	5	5	5	4	4	3	2	4	3	4	5	4	2	5	3	4	3									
24	2	5	5	4	5	2	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	3	4	4	4	3	3	5	3	5	4	1	5	2	5	5								
25	3	4	2	5	2	3	2	5	2	3	5	3	5	2	5	3	3	3	3	3	5	4	3	5	3	4	2	5	3	4	2									
26	3	4	5	5	5	3	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	3	4	5									
27	2	4	2	2	3	2	2	2	3	4	5	5	4	5	4	3	4	1	5	3	5	3	5	3	5	3	4	5	4	2	4	2								
28	2	4	3	1	5	2	3	1	5	4	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	2	4	3									
29	2	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	2	5	5									
30	3	4	3	5	2	3	3	5	2	3	5	2	5	5	5	5	5	4	4	3	2	4	3	4	5	4	2	5	5	3	4	3								

Prueba de confiabilidad de comunicación organizacional

Resultado1 [Documento] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

Resultado

- Registro
- Fiabilidad
- Título
- Notas
- Conjunto de datos
- Escala: ALL VARIABLES
- Título
- Resumen de
- Estadísticas

```
REL IAB LI.TTY
/VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 VAR00007 VAR00008 VAR00009
VAR00010 VAR00011 VAR00012 VAR00013 VAR00014 VAR00015 VAR00016 VAR00017 VAR00018 VAR00019 VAR00020
/SCALE ('ALL VARIABLES') ALL
/NOIET=ALFBA.
```

Fiabilidad

[Conjunto de datos]

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

	N	%
Casos Válido	25	100,0
Excluido ^a	0	,0
Total	25	100,0

^a La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,834	20

Activar Windows
Ve a Configuración para activar Windows.

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode OFF

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,834	20

Base datos Prueba piloto: Comunicación organizacional

N°	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20
1	5	5	4	5	1	1	4	5	3	3	5	5	5	4	5	3	3	5	5	5
2	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	5	5	4	4	5	5	4	5	5	3	3	5	5	4	4	5	3	3	5	5
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5
5	4	4	3	5	3	5	3	1	5	5	3	4	4	3	5	5	5	3	4	4
6	3	5	5	5	5	5	5	1	3	5	5	3	5	5	5	3	5	5	3	5
7	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
8	5	4	4	4	4	4	5	5	3	4	3	5	4	4	4	3	4	3	5	4
9	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
11	4	5	5	3	5	3	1	3	3	3	3	4	5	5	3	3	3	3	4	5
12	2	4	3	4	5	3	4	4	3	2	1	2	4	3	4	3	2	1	2	4
13	5	2	4	4	3	3	3	4	3	3	5	5	2	4	4	3	3	5	5	2
14	5	4	4	1	5	3	5	3	1	5	3	5	4	4	1	1	5	3	5	4
15	4	5	4	4	3	5	4	2	4	3	3	4	5	4	4	4	3	3	4	5
16	5	5	5	3	5	5	1	3	5	4	4	5	5	5	3	5	5	4	5	5
17	4	3	2	4	5	3	4	3	4	4	3	4	3	2	4	4	4	3	4	3
18	5	3	5	5	3	3	3	1	3	4	4	5	3	5	5	3	4	4	5	3
19	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5
20	5	5	4	5	4	3	4	1	5	3	5	5	5	4	5	5	3	5	5	5
21	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5
22	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
23	5	2	5	5	5	5	5	4	3	2	4	5	2	5	5	3	2	4	5	2
24	4	5	4	5	5	5	5	3	4	4	3	4	5	4	5	4	4	3	4	5
25	3	5	2	5	3	3	3	3	3	5	4	3	5	2	5	3	5	4	3	5

ANEXO E: Base de datos y resultados de contrastación de hipótesis

Base datos de gestión administrativa																																		
N°	Planificación									Organización								Dirección							Control									
	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20	p21	p22	p23	p24	p25	p26	p27	p28	p29	p30	p31	p32		
1	1	3	2	2	2	1	2	2	2	4	3	5	5	4	5	1	1	4	5	3	3	5	1	3	4	4	2	4	3	1	3	2	23	
2	2	5	5	3	5	2	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	2	5	5	34	
3	2	5	4	4	5	2	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	3	3	4	5	5	4	5	5	4	2	5	4	34	
4	2	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	2	4	5	4	4	2	5	5	31	
5	1	4	2	5	3	1	2	5	3	4	5	4	4	3	5	3	5	3	1	5	5	3	3	3	5	4	4	3	5	1	4	2	28	
6	3	4	4	4	5	3	4	4	5	3	5	3	5	5	5	5	5	5	1	3	5	5	5	4	5	4	5	5	5	3	4	4	35	
7	2	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	2	5	5	36	
8	2	4	2	2	3	2	2	2	3	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	3	4	3	3	4	1	4	3	4	4	2	4	2	24	
9	2	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	2	5	5	35	
10	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	35	
11	1	4	3	5	4	1	3	5	4	4	5	4	5	5	3	5	3	1	3	3	3	3	4	4	3	4	5	4	5	1	4	3	29	
12	2	4	4	3	5	2	4	3	5	3	5	2	4	3	4	5	3	4	4	3	2	1	1	4	2	4	4	3	4	2	4	4	27	
13	1	2	2	2	4	1	2	2	4	3	4	5	2	4	4	3	3	3	4	3	3	5	3	4	4	4	4	5	5	5	1	2	2	28
14	1	4	3	5	4	1	3	5	4	4	3	5	4	4	1	5	3	5	3	1	5	3	3	4	3	4	4	5	3	1	4	3	27	
15	2	5	3	5	4	2	3	5	4	4	4	4	5	4	4	3	5	4	2	4	3	3	3	4	3	5	4	5	5	2	5	3	32	
16	2	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	1	3	5	5	4	4	5	3	4	5	4	5	2	5	5	33	
17	2	4	2	1	4	2	2	1	4	3	5	4	3	2	4	5	3	4	3	4	4	3	2	3	3	4	4	4	4	2	4	2	27	
18	2	4	5	5	3	2	5	5	3	5	3	5	3	5	5	3	3	3	1	3	4	4	4	5	5	4	2	4	5	2	4	5	31	
19	3	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	3	4	5	35	
20	2	4	2	2	3	2	2	2	3	4	5	5	5	4	5	4	3	4	1	5	3	5	3	5	3	4	5	4	3	2	4	2	27	
21	2	4	3	1	5	2	3	1	5	4	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	2	4	3	32	

22	2	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	2	5	5	35	
23	3	4	3	5	2	3	3	5	2	3	5	5	2	5	5	5	5	5	4	3	2	4	3	4	5	4	2	5	5	3	4	3	31	
24	2	5	5	4	5	2	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	3	4	4	3	3	5	3	5	4	1	5	2	5	5	30	
25	3	4	2	5	2	3	2	5	2	3	5	3	5	2	5	3	3	3	3	3	5	4	3	5	3	4	2	5	5	3	4	2	28	
26	3	4	2	2	2	3	2	2	2	3	5	5	4	3	5	4	2	4	3	4	1	5	4	4	3	4	3	3	4	3	4	2	26	
27	2	4	2	5	3	2	2	5	3	3	4	3	4	5	4	3	4	1	4	3	5	5	3	4	5	4	2	5	5	2	4	2	29	
28	2	5	3	5	4	2	3	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	5	2	4	3	3	3	3	4	5	3	5	2	5	3	30	
29	2	4	2	1	5	2	2	1	5	3	5	4	3	1	4	5	3	4	4	3	2	1	1	4	2	4	4	4	4	2	4	2	26	
30	2	4	4	4	3	2	4	4	3	4	5	4	4	3	5	4	3	2	2	5	2	3	4	2	3	4	5	4	3	2	4	4	29	
31	3	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	4	5	5	4	4	3	3	4	4	4	4	5	4	3	3	3	5	31
32	2	4	4	4	3	2	4	4	3	4	4	5	5	1	4	5	5	4	3	4	4	4	3	3	2	3	5	5	4	2	4	4	29	
33	1	4	2	5	5	1	2	5	5	3	5	4	4	1	4	3	5	2	3	3	3	3	4	4	3	4	3	5	4	1	4	2	26	
34	2	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	2	5	5	36
35	3	4	3	5	4	3	3	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	3	3	5	4	5	3	4	4	4	4	4	3	4	3	30	
36	2	4	4	4	5	2	4	4	5	3	4	4	3	1	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	5	3	3	2	4	4	28	
37	1	4	4	4	5	1	4	4	5	3	4	5	3	2	4	5	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	5	4	4	1	4	4	29	
38	1	4	3	5	4	1	3	5	4	4	3	5	4	4	1	5	3	5	3	1	5	3	3	4	3	4	4	5	3	1	4	3	27	
39	2	5	3	5	4	2	3	5	4	4	4	4	5	4	4	3	5	4	2	4	3	3	3	4	3	5	4	5	5	2	5	3	32	
40	1	4	3	5	4		3	5	4	4	3	5	4	4	1	5	3	5	3	1	5	3	3	4	3	4	4	5	3	1	4	3	27	
41	2	5	5	3	5	2	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	2	5	5	34	
42	2	5	4	4	5	2	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	3	3	4	5	5	4	5	5	4	2	5	4	34	
43	2	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	2	4	5	4	4	2	5	5	31	
44	1	4	2	5	3	1	2	5	3	4	5	4	4	3	5	3	5	3	1	5	5	3	3	3	5	4	4	3	5	1	4	2	28	
45	3	4	4	4	5	3	4	4	5	3	5	3	5	5	5	5	5	5	1	3	5	5	5	4	5	4	5	5	5	3	4	4	35	
46	2	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	2	5	5	36	
47	2	4	2	2	3	2	2	2	3	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	3	4	3	3	4	1	4	3	4	4	2	4	2	24	
48	2	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	2	5	5	35	
49	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	35	

50	1	4	3	5	4	1	3	5	4	4	5	4	5	5	3	5	3	1	3	3	3	3	4	4	3	4	5	4	5	1	4	3	29	
51	2	4	4	3	5	2	4	3	5	3	5	2	4	3	4	5	3	4	4	3	2	1	1	4	2	4	4	3	4	2	4	4	27	
52	1	2	2	2	4	1	2	2	4	3	4	5	2	4	4	3	3	3	4	3	3	5	3	4	4	4	5	5	5	1	2	2	28	
53	1	4	3	5	4	1	3	5	4	4	3	5	4	4	1	5	3	5	3	1	5	3	3	4	3	4	4	5	3	1	4	3	27	
54	2	5	3	5	4	2	3	5	4	4	4	4	5	4	4	3	5	4	2	4	3	3	3	4	3	5	4	5	5	2	5	3	32	
55	2	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	1	3	5	5	4	4	5	3	4	5	4	5	2	5	5	33	
56	2	4	2	1	4	2	2	1	4	3	5	4	3	2	4	5	3	4	3	4	4	3	2	3	3	4	4	4	4	2	4	2	27	
57	2	4	5	5	3	2	5	5	3	5	3	5	3	5	5	3	3	3	1	3	4	4	4	5	5	4	2	4	5	2	4	5	31	
58	3	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	3	4	5	35	
59	2	4	2	2	3	2	2	2	3	4	5	5	5	4	5	4	3	4	1	5	3	5	3	5	3	4	5	4	3	2	4	2	27	
60	2	4	3	1	5	2	3	1	5	4	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	2	4	3	32
61	2	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	2	5	5	35	
62	3	4	3	5	2	3	3	5	2	3	5	5	2	5	5	5	5	5	4	3	2	4	3	4	5	4	2	5	5	3	4	3	31	
63	2	5	5	4	5	2	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	3	4	4	3	3	5	3	5	4	1	5	2	5	5	30	
64	3	4	2	5	2	3	2	5	2	3	5	3	5	2	5	3	3	3	3	3	5	4	3	5	3	4	2	5	5	3	4	2	28	
65	3	4	2	2	2	3	2	2	2	3	5	5	4	3	5	4	2	4	3	4	1	5	4	4	3	4	3	3	4	3	4	2	26	
66	2	4	2	5	3	2	2	5	3	3	4	3	4	5	4	3	4	1	4	3	5	5	3	4	5	4	2	5	5	2	4	2	29	
67	2	5	3	5	4	2	3	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	5	2	4	3	3	3	3	4	5	3	5	2	5	3	30	
68	2	4	2	1	5	2	2	1	5	3	5	4	3	1	4	5	3	4	4	3	2	1	1	4	2	4	4	4	4	2	4	2	26	
69	2	4	4	4	3	2	4	4	3	4	5	4	4	3	5	4	3	2	2	5	2	3	4	2	3	4	5	4	3	2	4	4	29	
70	3	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	4	5	5	4	4	3	3	4	4	4	5	4	3	3	3	5	31	
71	2	4	4	4	3	2	4	4	3	4	4	5	5	1	4	5	5	4	3	4	4	4	3	3	2	3	5	5	4	2	4	4	29	
72	1	4	2	5	5	1	2	5	5	3	5	4	4	1	4	3	5	2	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	5	4	1	4	2	26
73	2	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	2	5	5	36
74	3	4	3	5	4	3	3	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	3	3	5	4	5	3	4	4	4	4	4	3	4	3	30	
75	2	4	4	4	5	2	4	4	5	3	4	4	3	1	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	5	3	3	2	4	4	28
76	1	4	4	4	5	1	4	4	5	3	4	5	3	2	4	5	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	5	4	4	1	4	4	29	
77	1	4	3	5	4	1	3	5	4	4	3	5	4	4	1	5	3	5	3	1	5	3	3	4	3	4	4	5	3	1	4	3	27	

78	2	5	3	5	4	2	3	5	4	4	4	4	5	4	4	3	5	4	2	4	3	3	3	4	3	5	4	5	5	2	5	3	32	
79	1	4	3	5	4		3	5	4	4	3	5	4	4	1	5	3	5	3	1	5	3	3	4	3	4	4	5	3	1	4	3	27	
80	2	4	2	2	3	2	2	2	3	4	5	5	5	4	5	4	3	4	1	5	3	5	3	5	3	4	5	4	3	2	4	2	27	
81	2	4	3	1	5	2	3	1	5	4	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	2	4	3	32	
82	2	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	2	5	5	35	
83	3	4	3	5	2	3	3	5	2	3	5	5	2	5	5	5	5	5	4	3	2	4	3	4	5	4	2	5	5	3	4	3	31	
84	2	5	5	4	5	2	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	3	4	4	3	3	5	3	5	4	1	5	2	5	5	30	
85	1	3	2	2	2	1	2	2	2	4	3	5	5	4	5	1	1	4	5	3	3	5	1	3	4	4	2	4	3	1	3	2	23	
86	2	5	5	3	5	2	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	2	5	5	34	
87	2	5	4	4	5	2	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	3	3	4	5	5	4	5	5	4	2	5	4	34	
88	2	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	2	4	5	4	4	2	5	5	31		
89	1	4	2	5	3	1	2	5	3	4	5	4	4	3	5	3	5	3	1	5	5	3	3	3	5	4	4	3	5	1	4	2	28	
90	3	4	4	4	5	3	4	4	5	3	5	3	5	5	5	5	5	5	1	3	5	5	5	4	5	4	5	5	5	3	4	4	35	
91	2	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	2	5	5	36	
92	2	4	2	2	3	2	2	2	3	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	3	4	3	3	4	1	4	3	4	4	2	4	2	24	
93	2	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	2	5	5	35	
94	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	35	
95	1	4	3	5	4	1	3	5	4	4	5	4	5	5	3	5	3	1	3	3	3	3	4	4	3	4	5	4	5	1	4	3	29	
96	2	4	4	3	5	2	4	3	5	3	5	2	4	3	4	5	3	4	4	3	2	1	1	4	2	4	4	3	4	2	4	4	27	
97	1	2	2	2	4	1	2	2	4	3	4	5	2	4	4	3	3	3	4	3	3	5	3	4	4	4	4	5	5	5	1	2	2	28
98	1	4	3	5	4	1	3	5	4	4	3	5	4	4	1	5	3	5	3	1	5	3	3	4	3	4	4	5	3	1	4	3	27	
99	2	5	3	5	4	2	3	5	4	4	4	4	5	4	4	3	5	4	2	4	3	3	3	4	3	5	4	5	5	2	5	3	32	
100	2	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	1	3	5	5	4	4	5	3	4	5	4	5	2	5	5	33	
101	2	4	2	1	4	2	2	1	4	3	5	4	3	2	4	5	3	4	3	4	4	3	2	3	3	4	4	4	4	2	4	2	27	
102	2	4	5	5	3	2	5	5	3	5	3	5	3	5	5	3	3	3	1	3	4	4	4	5	5	4	2	4	5	2	4	5	31	
103	3	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	3	4	5	35	
104	2	4	2	2	3	2	2	2	3	4	5	5	5	4	5	4	3	4	1	5	3	5	3	5	3	4	5	4	3	2	4	2	27	
105	2	4	3	1	5	2	3	1	5	4	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	2	4	3	32

106	2	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	2	5	5	35	
107	3	4	3	5	2	3	3	5	2	3	5	5	2	5	5	5	5	5	4	3	2	4	3	4	5	4	2	5	5	3	4	3	31	
108	2	5	5	4	5	2	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	3	4	4	3	3	5	3	5	4	1	5	2	5	5	30	
109	3	4	2	5	2	3	2	5	2	3	5	3	5	2	5	3	3	3	3	3	5	4	3	5	3	4	2	5	5	3	4	2	28	
110	3	4	2	2	2	3	2	2	2	3	5	5	4	3	5	4	2	4	3	4	1	5	4	4	3	4	3	3	4	3	4	2	26	
111	2	4	2	5	3	2	2	5	3	3	4	3	4	5	4	3	4	1	4	3	5	5	3	4	5	4	2	5	5	2	4	2	29	
112	2	5	3	5	4	2	3	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	5	2	4	3	3	3	3	4	5	3	5	2	5	3	30	
113	2	4	2	1	5	2	2	1	5	3	5	4	3	1	4	5	3	4	4	3	2	1	1	4	2	4	4	4	4	2	4	2	26	
114	2	4	4	4	3	2	4	4	3	4	5	4	4	3	5	4	3	2	2	5	2	3	4	2	3	4	5	4	3	2	4	4	29	
115	3	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	4	5	5	4	4	3	3	4	4	4	5	4	3	3	3	5	31	
116	2	4	4	4	3	2	4	4	3	4	4	5	5	1	4	5	5	4	3	4	4	4	3	3	2	3	5	5	4	2	4	4	29	
117	1	4	2	5	5	1	2	5	5	3	5	4	4	1	4	3	5	2	3	3	3	3	4	4	3	4	3	5	4	1	4	2	26	
118	2	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	2	5	5	36
119	3	4	3	5	4	3	3	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	3	3	5	4	5	3	4	4	4	4	4	3	4	3	30	
120	2	4	4	4	5	2	4	4	5	3	4	4	3	1	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	5	3	3	2	4	4	28	
121	1	4	4	4	5	1	4	4	5	3	4	5	3	2	4	5	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	5	4	4	1	4	4	29	
122	1	4	3	5	4	1	3	5	4	4	3	5	4	4	1	5	3	5	3	1	5	3	3	4	3	4	4	5	3	1	4	3	27	
123	2	5	3	5	4	2	3	5	4	4	4	4	5	4	4	3	5	4	2	4	3	3	3	4	3	5	4	5	5	2	5	3	32	
124	1	4	3	5	4		3	5	4	4	3	5	4	4	1	5	3	5	3	1	5	3	3	4	3	4	4	5	3	1	4	3	27	
125	2	5	5	3	5	2	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	2	5	5	34	
126	2	5	4	4	5	2	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	3	3	4	5	5	4	5	5	4	2	5	4	34	
127	2	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	2	4	5	4	4	2	5	5	31	
128	1	4	2	5	3	1	2	5	3	4	5	4	4	3	5	3	5	3	1	5	5	3	3	3	5	4	4	3	5	1	4	2	28	
129	3	4	4	4	5	3	4	4	5	3	5	3	5	5	5	5	5	5	1	3	5	5	5	4	5	4	5	5	5	3	4	4	35	
130	2	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	2	5	5	36	
131	2	4	2	2	3	2	2	2	3	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	3	4	3	3	4	1	4	3	4	4	2	4	2	24	
132	2	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	2	5	5	35	
133	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	35	

134	1	4	3	5	4	1	3	5	4	4	5	4	5	5	3	5	3	1	3	3	3	3	4	4	3	4	5	4	5	1	4	3	29	
135	2	4	4	3	5	2	4	3	5	3	5	2	4	3	4	5	3	4	4	3	2	1	1	4	2	4	4	3	4	2	4	4	27	
136	1	2	2	2	4	1	2	2	4	3	4	5	2	4	4	3	3	3	4	3	3	5	3	4	4	4	5	5	5	1	2	2	28	
137	1	4	3	5	4	1	3	5	4	4	3	5	4	4	1	5	3	5	3	1	5	3	3	4	3	4	4	5	3	1	4	3	27	
138	2	5	3	5	4	2	3	5	4	4	4	4	5	4	4	3	5	4	2	4	3	3	3	4	3	5	4	5	5	2	5	3	32	
139	2	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	1	3	5	5	4	4	5	3	4	5	4	5	2	5	5	33	
140	2	4	2	1	4	2	2	1	4	3	5	4	3	2	4	5	3	4	3	4	4	3	2	3	3	4	4	4	4	2	4	2	27	
141	2	4	5	5	3	2	5	5	3	5	3	5	3	5	5	3	3	3	1	3	4	4	4	5	5	4	2	4	5	2	4	5	31	
142	3	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	3	4	5	35	
143	2	4	2	2	3	2	2	2	3	4	5	5	5	4	5	4	3	4	1	5	3	5	3	5	3	4	5	4	3	2	4	2	27	
144	2	4	3	1	5	2	3	1	5	4	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	2	4	3	32
145	2	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	2	5	5	35	
146	3	4	3	5	2	3	3	5	2	3	5	5	2	5	5	5	5	5	4	3	2	4	3	4	5	4	2	5	5	3	4	3	31	
147	2	5	5	4	5	2	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	3	4	4	3	3	5	3	5	4	1	5	2	5	5	30	
148	3	4	2	5	2	3	2	5	2	3	5	3	5	2	5	3	3	3	3	3	5	4	3	5	3	4	2	5	5	3	4	2	28	
149	3	4	2	2	2	3	2	2	2	3	5	5	4	3	5	4	2	4	3	4	1	5	4	4	3	4	3	3	4	3	4	2	26	
150	2	4	2	5	3	2	2	5	3	3	4	3	4	5	4	3	4	1	4	3	5	5	3	4	5	4	2	5	5	2	4	2	29	
151	2	5	3	5	4	2	3	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	5	2	4	3	3	3	3	4	5	3	5	2	5	3	30	
152	2	4	2	1	5	2	2	1	5	3	5	4	3	1	4	5	3	4	4	3	2	1	1	4	2	4	4	4	4	2	4	2	26	
153	2	4	4	4	3	2	4	4	3	4	5	4	4	3	5	4	3	2	2	5	2	3	4	2	3	4	5	4	3	2	4	4	29	
154	3	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	4	5	5	4	4	3	3	4	4	4	5	4	3	3	3	5	31	
155	2	4	4	4	3	2	4	4	3	4	4	5	5	1	4	5	5	4	3	4	4	4	3	3	2	3	5	5	4	2	4	4	29	
156	1	4	2	5	5	1	2	5	5	3	5	4	4	1	4	3	5	2	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	5	4	1	4	2	26
157	2	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	2	5	5	36
158	3	4	3	5	4	3	3	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	3	3	5	4	5	3	4	4	4	4	4	3	4	3	30	
159	2	4	4	4	5	2	4	4	5	3	4	4	3	1	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	5	3	3	2	4	4	28
160	1	4	4	4	5	1	4	4	5	3	4	5	3	2	4	5	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	5	4	4	1	4	4	29	
161	1	4	3	5	4	1	3	5	4	4	3	5	4	4	1	5	3	5	3	1	5	3	3	4	3	4	4	5	3	1	4	3	27	

162	2	5	3	5	4	2	3	5	4	4	4	4	5	4	4	3	5	4	2	4	3	3	3	4	3	5	4	5	5	2	5	3	32	
163	1	4	3	5	4		3	5	4	4	3	5	4	4	1	5	3	5	3	1	5	3	3	4	3	4	4	5	3	1	4	3	27	
164	2	4	2	2	3	2	2	2	3	4	5	5	5	4	5	4	3	4	1	5	3	5	3	5	3	4	5	4	3	2	4	2	27	
165	2	4	3	1	5	2	3	1	5	4	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	2	4	3	32

Base datos: Comunicación Organizacional																					
N°	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	Rsta
1	5	5	4	5	1	1	4	5	3	3	5	5	5	4	5	3	3	5	5	5	81
2	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	99
3	5	5	4	4	5	5	4	5	5	3	3	5	5	4	4	5	3	3	5	5	87
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	92
5	4	4	3	5	3	5	3	1	5	5	3	4	4	3	5	5	5	3	4	4	78
6	3	5	5	5	5	5	5	1	3	5	5	3	5	5	5	3	5	5	3	5	86
7	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	98
8	5	4	4	4	4	4	5	5	3	4	3	5	4	4	4	3	4	3	5	4	81
9	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	94
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	100
11	4	5	5	3	5	3	1	3	3	3	3	4	5	5	3	3	3	3	4	5	73
12	2	4	3	4	5	3	4	4	3	2	1	2	4	3	4	3	2	1	2	4	60
13	5	2	4	4	3	3	3	4	3	3	5	5	2	4	4	3	3	5	5	2	72
14	5	4	4	1	5	3	5	3	1	5	3	5	4	4	1	1	5	3	5	4	71
15	4	5	4	4	3	5	4	2	4	3	3	4	5	4	4	4	3	3	4	5	77
16	5	5	5	3	5	5	1	3	5	5	4	5	5	5	3	5	5	4	5	5	88
17	4	3	2	4	5	3	4	3	4	4	3	4	3	2	4	4	4	3	4	3	70
18	5	3	5	5	3	3	3	1	3	4	4	5	3	5	5	3	4	4	5	3	76
19	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	87
20	5	5	4	5	4	3	4	1	5	3	5	5	5	4	5	5	3	5	5	5	86
21	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	92
22	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	97
23	5	2	5	5	5	5	5	4	3	2	4	5	2	5	5	3	2	4	5	2	78
24	4	5	4	5	5	5	5	3	4	4	3	4	5	4	5	4	4	3	4	5	85
25	3	5	2	5	3	3	3	3	3	5	4	3	5	2	5	3	5	4	3	5	74

26	5	4	3	5	4	2	4	3	4	1	5	5	4	3	5	4	1	5	5	4	76
27	3	4	5	4	3	4	1	4	3	5	5	3	4	5	4	3	5	5	3	4	77
28	4	4	3	3	4	4	3	5	2	4	3	4	4	3	3	2	4	3	4	4	70
29	4	3	1	4	5	3	4	4	3	2	1	4	3	1	4	3	2	1	4	3	59
30	4	4	3	5	4	3	2	2	5	2	3	4	4	3	5	5	2	3	4	4	71
31	5	5	3	5	4	4	5	5	4	4	4	3	5	5	3	5	4	4	3	5	86
32	5	5	1	4	5	5	4	3	4	4	4	5	5	1	4	4	4	4	5	5	81
33	4	4	1	4	3	5	2	3	3	3	3	4	4	1	4	3	3	3	4	4	65
34	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	96
35	4	5	4	5	4	5	4	3	3	5	4	4	5	4	5	3	5	4	4	5	85
36	4	3	1	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	1	3	4	3	3	4	3	62
37	5	3	2	4	5	3	4	3	4	4	3	5	3	2	4	4	4	3	5	3	73
38	5	3	3	4	5	3	4	3	4	4	3	5	4	4	1	4	4	3	5	4	75
39	5	4	2	4	5	5	5	3	4	4	3	4	5	4	4	4	4	3	4	5	81
40	5	3	3	4	5	3	4	3	4	4	3	5	4	4	1	4	4	3	5	4	75
41	2	5	5	3	5	2	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90
42	2	5	4	4	5	2	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	88
43	2	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	94
44	1	4	2	5	3	1	2	5	3	4	5	4	4	3	5	3	4	5	4	4	71
45	3	4	4	4	5	3	4	4	5	3	5	3	5	5	5	5	3	5	3	5	83
46	2	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	94
47	2	4	2	2	3	2	2	2	3	4	5	5	4	4	4	3	4	5	5	4	69
48	2	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	92
49	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	95
50	1	4	3	5	4	1	3	5	4	4	5	4	5	5	3	4	4	5	4	5	78
51	2	4	4	3	5	2	4	3	5	3	5	2	4	3	4	5	3	5	2	4	72
52	1	2	2	2	4	1	2	2	4	3	4	5	2	4	4	4	3	4	5	2	60
53	1	4	3	5	4	1	3	5	4	4	3	5	4	4	1	4	4	3	5	4	71
54	2	5	3	5	4	2	3	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	79

55	2	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	92	
56	2	4	2	1	4	2	2	1	4	3	5	4	3	2	4	4	3	5	4	3	62
57	2	4	5	5	3	2	5	5	3	5	3	5	3	5	5	3	5	3	5	3	79
58	3	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	92
59	2	4	2	2	3	2	2	2	3	4	5	5	5	4	5	3	4	5	5	5	72
60	2	4	3	1	5	2	3	1	5	4	5	5	5	1	5	5	4	5	5	5	75
61	2	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	93
62	3	4	3	5	2	3	3	5	2	3	5	5	2	5	5	2	3	5	5	2	72
63	2	5	5	4	5	2	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	87
64	3	4	2	5	2	3	2	5	2	3	5	3	5	2	5	2	3	5	3	5	69
65	3	4	2	2	2	3	2	2	2	3	5	5	4	3	5	2	3	5	5	4	66
66	2	4	2	5	3	2	2	5	3	3	4	3	4	5	4	3	3	4	3	4	68
67	2	5	3	5	4	2	3	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	75
68	2	4	2	1	5	2	2	1	5	3	5	4	3	1	4	5	3	5	4	3	64
69	2	4	4	4	3	2	4	4	3	4	5	4	4	3	5	3	4	5	4	4	75
70	3	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	92
71	2	4	4	4	3	2	4	4	3	4	4	5	5	1	4	3	4	4	5	5	74
72	1	4	2	5	5	1	2	5	5	3	5	4	4	1	4	5	3	5	4	4	72
73	2	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	94
74	3	4	3	5	4	3	3	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	83
75	2	4	4	4	5	2	4	4	5	3	4	4	3	1	3	5	3	4	4	3	71
76	1	4	4	4	5	1	4	4	5	3	4	5	3	2	4	5	3	4	5	3	73
77	1	4	3	5	4	1	3	5	4	4	3	5	4	4	1	4	4	3	5	4	71
78	2	5	3	5	4	2	3	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	79
79	1	4	3	5	4		3	5	4	4	3	5	4	4	1	4	4	3	5	4	70
80	2	4	2	2	3	2	2	2	3	4	5	5	5	4	5	3	4	5	5	5	72
81	2	4	3	1	5	2	3	1	5	4	5	5	5	1	5	5	4	5	5	5	75
82	2	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	93
83	3	4	3	5	2	3	3	5	2	3	5	5	2	5	5	2	3	5	5	2	72

84	2	5	5	4	5	2	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	87
85	5	5	4	5	1	1	4	5	3	3	5	5	5	4	5	3	3	5	5	5	81
86	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	99
87	5	5	4	4	5	5	4	5	5	3	3	5	5	4	4	5	3	3	5	5	87
88	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	92
89	4	4	3	5	3	5	3	1	5	5	3	4	4	3	5	5	5	3	4	4	78
90	3	5	5	5	5	5	5	1	3	5	5	3	5	5	5	3	5	5	3	5	86
91	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	98
92	5	4	4	4	4	4	5	5	3	4	3	5	4	4	4	3	4	3	5	4	81
93	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	94
94	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	100
95	4	5	5	3	5	3	1	3	3	3	3	4	5	5	3	3	3	3	4	5	73
96	2	4	3	4	5	3	4	4	3	2	1	2	4	3	4	3	2	1	2	4	60
97	5	2	4	4	3	3	3	4	3	3	5	5	2	4	4	3	3	5	5	2	72
98	5	4	4	1	5	3	5	3	1	5	3	5	4	4	1	1	5	3	5	4	71
99	4	5	4	4	3	5	4	2	4	3	3	4	5	4	4	4	3	3	4	5	77
100	5	5	5	3	5	5	1	3	5	5	4	5	5	5	3	5	5	4	5	5	88
101	4	3	2	4	5	3	4	3	4	4	3	4	3	2	4	4	4	3	4	3	70
102	5	3	5	5	3	3	3	1	3	4	4	5	3	5	5	3	4	4	5	3	76
103	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	87
104	5	5	4	5	4	3	4	1	5	3	5	5	5	4	5	5	3	5	5	5	86
105	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	92
106	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	97
107	5	2	5	5	5	5	5	4	3	2	4	5	2	5	5	3	2	4	5	2	78
108	4	5	4	5	5	5	5	3	4	4	3	4	5	4	5	4	4	3	4	5	85
109	3	5	2	5	3	3	3	3	3	5	4	3	5	2	5	3	5	4	3	5	74
110	5	4	3	5	4	2	4	3	4	1	5	5	4	3	5	4	1	5	5	4	76
111	3	4	5	4	3	4	1	4	3	5	5	3	4	5	4	3	5	5	3	4	77
112	4	4	3	3	4	4	3	5	2	4	3	4	4	3	3	2	4	3	4	4	70

113	4	3	1	4	5	3	4	4	3	2	1	4	3	1	4	3	2	1	4	3	59
114	4	4	3	5	4	3	2	2	5	2	3	4	4	3	5	5	2	3	4	4	71
115	5	5	3	5	4	4	5	5	4	4	3	5	5	3	5	4	4	3	5	5	86
116	5	5	1	4	5	5	4	3	4	4	4	5	5	1	4	4	4	4	5	5	81
117	4	4	1	4	3	5	2	3	3	3	3	4	4	1	4	3	3	3	4	4	65
118	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	96
119	4	5	4	5	4	5	4	3	3	5	4	4	5	4	5	3	5	4	4	5	85
120	4	3	1	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	1	3	4	3	3	4	3	62
121	5	3	2	4	5	3	4	3	4	4	3	5	3	2	4	4	4	3	5	3	73
122	5	3	3	4	5	3	4	3	4	4	3	5	4	4	1	4	4	3	5	4	75
123	5	4	2	4	5	5	5	3	4	4	3	4	5	4	4	4	4	3	4	5	81
124	5	3	3	4	5	3	4	3	4	4	3	5	4	4	1	4	4	3	5	4	75
	2	5	5	3	5	2	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90
126	2	5	4	4	5	2	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	88
127	2	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	94
128	1	4	2	5	3	1	2	5	3	4	5	4	4	3	5	3	4	5	4	4	71
129	3	4	4	4	5	3	4	4	5	3	5	3	5	5	5	5	3	5	3	5	83
130	2	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	94
131	2	4	2	2	3	2	2	2	3	4	5	5	4	4	4	3	4	5	5	4	69
132	2	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	92
133	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	95
134	1	4	3	5	4	1	3	5	4	4	5	4	5	5	3	4	4	5	4	5	78
135	2	4	4	3	5	2	4	3	5	3	5	2	4	3	4	5	3	5	2	4	72
136	1	2	2	2	4	1	2	2	4	3	4	5	2	4	4	4	3	4	5	2	60
137	1	4	3	5	4	1	3	5	4	4	3	5	4	4	1	4	4	3	5	4	71
138	2	5	3	5	4	2	3	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	79
	2	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	92
140	2	4	2	1	4	2	2	1	4	3	5	4	3	2	4	4	3	5	4	3	62
141	2	4	5	5	3	2	5	5	3	5	3	5	3	5	5	3	5	3	5	3	79

142	3	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	92
143	2	4	2	2	3	2	2	2	3	4	5	5	5	4	5	3	4	5	5	5	72
144	2	4	3	1	5	2	3	1	5	4	5	5	5	1	5	5	4	5	5	5	75
145	2	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	93
146	3	4	3	5	2	3	3	5	2	3	5	5	2	5	5	2	3	5	5	2	72
147	2	5	5	4	5	2	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	87
148	3	4	2	5	2	3	2	5	2	3	5	3	5	2	5	2	3	5	3	5	69
149	3	4	2	2	2	3	2	2	2	3	5	5	4	3	5	2	3	5	5	4	66
150	2	4	2	5	3	2	2	5	3	3	4	3	4	5	4	3	3	4	3	4	68
151	2	5	3	5	4	2	3	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	75
152	2	4	2	1	5	2	2	1	5	3	5	4	3	1	4	5	3	5	4	3	64
153	2	4	4	4	3	2	4	4	3	4	5	4	4	3	5	3	4	5	4	4	75
154	3	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	92
155	2	4	4	4	3	2	4	4	3	4	4	5	5	1	4	3	4	4	5	5	74
156	1	4	2	5	5	1	2	5	5	3	5	4	4	1	4	5	3	5	4	4	72
157	2	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	94
158	3	4	3	5	4	3	3	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	83
159	2	4	4	4	5	2	4	4	5	3	4	4	3	1	3	5	3	4	4	3	71
160	1	4	4	4	5	1	4	4	5	3	4	5	3	2	4	5	3	4	5	3	73
161	1	4	3	5	4	1	3	5	4	4	3	5	4	4	1	4	4	3	5	4	71
162	2	5	3	5	4	2	3	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	79
163	1	4	3	5	4	3	3	5	4	4	3	5	4	4	1	4	4	3	5	4	70
164	2	4	2	2	3	2	2	2	3	4	5	5	5	4	5	3	4	5	5	5	72
165	2	4	3	1	5	2	3	1	5	4	5	5	5	1	5	5	4	5	5	5	75



Acta de Aprobación de originalidad de Tesis

Yo, Edwin Alberto Martínez López, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Lima Norte, revisor de la tesis titulada "**Gestión administrativa y comunicación organizacional en la Caja de Pensiones Militar Policial, San Isidro-Lima**" del estudiante **Francesco Tadeo Fernández Peñaloza**, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 21% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito(a) analizo dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituye plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Lima, 15 de marzo del 2018

Dr. Edwin Alberto Martínez López

DNI:09080039

Feedback Studio - Google Chrome

Seguro | <https://evbunite.com/app/carta/es?l=1&lang-es&id=914167990&u=1049016744>

feedback studio MBA 28 de 59



Gestión administrativa y comunicación organizacional en la Caja de Pensiones Militar Policial, San Isidro-Lima

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Gestión Pública

AUTOR:
Br. Francesco Tadeo Fernández Peñalosa

ASESOR:
Dr. Edwin Alberto Martínez López

SECCIÓN:

Resumen de coincidencias

21%

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés (Beta)

Coincidencias

21	1	www.scribd.com	1%
		Fuente de Internet	
	2	aprovechos.com	1%
		Fuente de Internet	
	3	doparc.smaeh.edu.ec	1%
		Fuente de Internet	
	4	es.scribd.com	1%
		Fuente de Internet	
	5	www.monografias.com	1%
		Fuente de Internet	
	6	u.jindo.com	1%
		Fuente de Internet	

Página: 1 de 69 Número de palabras: 14684

10:54 a.m. 11/22/2019



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
"César Acuña Peralta"

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

FERNANDEZ PENALOZA FRANCESCO TADEO

D.N.I. : 45032864

Domicilio : SA VICTOR ANDRES BELAVNAR 259

Teléfono : Fijo : 4789511 Móvil : 991241954

E-mail : FERNANDEZ.TADEO@GMAIL.COM

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad :

Escuela :

Carrera :

Título :

Tesis de Posgrado

Maestría

Grado : MAESTRO

Mención : GESTIÓN PÚBLICA

Doctorado

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

FERNANDEZ PENALOZA FRANCESCO TADEO

Título de la tesis:

GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL

EN LA CASA DE PENSIONES MILITAR POLICIAL, SAN ISIDRO-LIMA

Año de publicación : 2018

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



Firma : 

Fecha : 04/06/2018

Edwin
Martinez
800-18



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO



FORMATO DE SOLICITUD

1080 TAREA
EMPASTADO
D.V. EDWIN
MARTINEZ

ESCUELA DE POSGRADO

SOLICITA:

Viabilidad
PARA EMPASTADO
(Visto bueno)

FRANCISCO TADEO FERNANDEZ PENALOSA con DNI N° 45032864
(Nombres y apellidos del solicitante) (Número de DNI)

domiciliado (a) en J.A. Victor Andres Belandier # 259
(Calle / Lote / N° / Urb. / Distrito / Provincia / Región)

ante Ud. con el debido respeto expongo lo siguiente:

Que en mi condición de alumno de la promoción: 2016-11 del programa: Gestión Pública
(Promoción) (Nombre del programa)

identificado con el código de matrícula N° 700111644
(Código de alumno)

de la Escuela de Posgrado, recorro a su honorable despacho para solicitarle lo siguiente:

Visto bueno para el empastado

Por lo expuesto, agradeceré que se me atienda mi petición por ser de justicia.



Lima 16 de Mayo de 2018

Hora:
(Nombre del solicitante)

- Documentos que adjunto:
- Resolución Directoral
 - Dictamen sustentación Tesis
 - Acta de aprobación originalidad
 -

Cualquier consulta por favor comunicarse conmigo al:
Teléfonos: 991 244 454
Email: FERNANDEZ.TADEO@GMAIL.COM