



ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA

**“Gestión administrativa y la comunicación organizacional
en el distrito Fiscal de Ventanilla, Callao 2019”**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Br. Patricia Stefany Balbín Linares (ORCID: 0000-0002-7598-5807)

ASESOR:

Dr. Hugo Lorenzo Agüero Alva (ORCID: 0000-0001-6547-0159)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
Reforma y Modernización del Estado

LIMA – PERÚ

2019

Dedicatoria:

Con mucho cariño a mis amados padres ingeniero Regulo Rodolfo Balbín Najarro y diseñadora de modas Tula Adelma Linares Valenzuela, y a mi hermanita la arquitecta Valeria Brigit Balbín Linares por estar pendientes de mí en todo momento, dándome ánimos a seguir y por su apoyo incondicional.

Agradecimiento:

Mis sinceros agradecimientos al Dr. Hugo Lorenzo Agüero Alva por guiarme en el desarrollo de la presente investigación, y a todos los profesores quienes contribuyeron en mi aprendizaje de los cursos de la Maestría Gestión Pública.



DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS

EL / LA BACHILLER (ES): **BALBIN LINARES, PATRICIA STEFANY**

Para obtener el Grado Académico de *Maestra en Gestión Pública*, ha sustentado la tesis titulada:

GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y LA COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL EN EL DISTRITO FISCAL DE VENTANILLA, CALLAO 2019

Fecha: 17 de agosto de 2019

Hora: 2:00 p.m.

JURADOS:


PRESIDENTE: Dra. Nancy Cuenca Robles

Firma: 

SECRETARIO: Dra. Francis Esmeralda Ibarguen Cueva

Firma: 

VOCAL: Dr. Hugo Lorenzo Agüero Alva

Firma: 

El Jurado evaluador emitió el dictamen de:

Aprobar mayoría

Habiendo encontrado las siguientes observaciones en la defensa de la tesis:

.....
.....
.....
.....

Recomendaciones sobre el documento de la tesis:

Estilo APA

.....
.....
.....

Nota: El tesista tiene un plazo máximo de seis meses, contabilizados desde el día siguiente a la sustentación, para presentar la tesis habiendo incorporado las recomendaciones formuladas por el jurado evaluador.

Declaratoria de Autenticidad

Declaración de autenticidad

Yo, Patricia Stefany Balbín Linares, estudiante de la Escuela de Posgrado, del programa Maestría en Gestión Pública, de la Universidad César Vallejo, Sede Lima Norte; presento mi trabajo académico titulado: "Gestión administrativa y la comunicación organizacional en el distrito Fiscal de Ventanilla, Callao 2019", en 72 folios para la obtención del grado académico de Maestra 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, 07 de agosto de 2019

La autora



Patricia Stefany Balbín Linares
DNI N° 73085405

Índice

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del jurado	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Índice	vi
Índice de tablas	vii
Índice de figuras	viii
Resumen	ix
Abstract	x
I. Introducción	1
II. Método	12
2.1. Tipo y diseño de la investigación	12
2.2. Variable y operacionalización	13
2.3. Población, muestra y muestreo	15
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	17
2.5. Métodos de análisis de datos	19
2.6. Aspectos éticos	20
III. Resultados	21
IV. Discusión	36
V. Conclusiones	40
VI. Recomendaciones	41
VII. Referencias	42
Anexos	
Anexo 1: Matriz de consistencia	45
Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos	48
Anexo 3: Base de datos	55
Anexo 4: Aplicación de alfa de Cronbach para estadística de fiabilidad	56
Anexo 5: Certificados de validación de instrumentos	59

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1: Matriz de operacionalización de la variable gestión administrativa	13
Tabla 2: Matriz de operacionalización de la variable comunicación organizacional	14
Tabla 3: Población y muestra de estudio	16
Tabla 4: Ficha técnica del instrumento para medir la gestión administrativa	16
Tabla 5: Validez de contenido por juicio de expertos del instrumento sobre gestión administrativa	17
Tabla 6: Validez de contenido por juicio de expertos del instrumento sobre comunicación organizacional	17
Tabla 7: Interpretación del coeficiente de confiabilidad	18
Tabla 8: Distribución de frecuencias de la percepción de gestión administrativa	20
Tabla 9: Distribución de frecuencias de la percepción de planificación	21
Tabla 10: Distribución de frecuencias de percepción de organización	22
Tabla 11: Distribución de frecuencia de la percepción de dirección	23
Tabla 12: Distribución de frecuencias de la percepción de control	24
Tabla 13: Distribución de frecuencias de la percepción de comunicación organizacional	25
Tabla 14: Distribución de frecuencias de la percepción ascendente	26
Tabla 15: Distribución de frecuencias de la percepción descendente	27
Tabla 16: Distribución de frecuencias de la percepción horizontal	28
Tabla 17: Distribución de frecuencias de la percepción diagonal	29
Tabla 18: Correlaciones	31

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1: Nivel de gestión administrativa	19
Figura 2: Nivel de percepción de la planificación	20
Figura 3: Nivel de percepción de la organización	21
Figura 4: Nivel de percepción de la dirección	22
Figura 5: Nivel de percepción de control	23
Figura 6: Nivel de comunicación organizacional	24
Figura 7: Nivel de la percepción ascendente	25
Figura 8: Nivel de la percepción descendente	26
Figura 9: Nivel de la percepción horizontal	27
Figura 10: Nivel de la percepción diagonal	28
Figura 11: HG Correlaciones de la gestión administrativa	31
Figura 12: HE1 Correlaciones de la planificación	32
Figura 13: HE2 Correlaciones de la organización	32
Figura 14: HE3 Correlaciones de la dirección	33
Figura 15: HE4 Correlaciones del control	34

Resumen

La presente investigación titulada: Gestión administrativa y la comunicación organizacional en el Distrito Fiscal de Ventanilla, Ventanilla- Callao, 2019, tuvo como objetivo general determinar la relación de la Gestión administrativa y la comunicación organizacional en el Distrito Fiscal de Ventanilla, Ventanilla- Callao, 2019. Los instrumentos que se utilizaron fueron cuestionarios en escala de Likert para las variables Gestión administrativa y la comunicación organizacional. Estos instrumentos fueron sometidos a los análisis respectivos de confiabilidad y validez, que determinaron que los cuestionarios tienen validez y confiabilidad.

El método empleado fue hipotético deductivo, el tipo de investigación fue básica, de nivel correlacional, de enfoque cuantitativo; de diseño no experimental transversal. La población estuvo formada por 200 del Distrito Fiscal de Ventanilla, Ventanilla- Callao, 2019 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 su confiabilidad a través del estadístico de fiabilidad Alfa de Cronbach.

Se concluye que existen evidencias suficientes para afirmar que la gestión administrativa tiene relación positiva y significativa con la comunicación organizacional en el Distrito Fiscal de Ventanilla, Ventanilla- Callao, 2019, ($r_s = 0.870$, $p=000$).

Palabras claves: Gestión administrativa, comunicación organizacional, planificación.

Abstract

The present investigation titled: Administrative management and organizational communication in the Fiscal District of Ventanilla, Ventanilla-Callao, 2019, had as general objective to determine the relation of the administrative Management and the organizational communication in the Fiscal District of Ventanilla, Ventanilla-Callao, 2019. The instruments that were used were questionnaires on a Likert scale for the variables Administrative management and organizational communication. These instruments were subjected to the respective analysis of reliability and validity, which determined that the questionnaires have validity and reliability.

The method used was hypothetical deductive, the type of research was basic, correlational level, quantitative approach; of non-experimental transversal design. The population was formed by 200 of the Fiscal District of Ventanilla, Ventanilla-Callao, 2019 and the sampling was probabilistic. The technique used to collect information was a survey and the data collection instruments were questionnaires that were duly validated through expert judgments and their reliability through the Cronbach's Alpha reliability statistic.

The results are sufficient evidence to affirm that the Administrative Management has a positive and significant relationship with the organizational communication in the Fiscal District of Ventanilla, Ventanilla-Callao, 2019, ($r_s = 0.870$, $p = 000$).

Keywords: Administrative management, organizational communication and planning.

I. Introducción

En el mundo globalizado de hoy en día, la gestión administrativa ha presentado una serie de avances, en base a que cada vez se descubren nuevas cosas a través de la investigación. Asimismo, uno de los primordiales enfoques que ejecutan las entidades judiciales, son debido a la dirección administrativa, con la calidad de mejorar la calidad de ellas, con la idoneidad de brindar un mejor crecimiento y avance para la institución y para los fiscales que elaboran dentro de ella. Ante ello, se muestra la necesidad de realizar una buena Gestión Administrativa. No obstante, podemos observar que las entidades públicas como privadas se rigen a realizar gestiones de metas en cuanto a estrategias, para ello se realizan etapas que puedan concluir a los objetivos establecidos para el desarrollo de lo planteado anualmente como entidades. Asimismo, en el nivel internacional Ros (2015) sostiene que; sobre la gestión administrativa y sus servicios; ya que buscan lograr consensos de transparencia en las gestiones administrativa en este caso cabe mencionar y recalcar que en las entidades públicas buscan poder realizar reformas administrativas; ya que quieren obtener gestiones con transparencia con acercamiento al ciudadano mediante la planificación, organización y dirección; resguardo de su libertad y propiedad privada.

En América latina los organismos del gobierno se ocupan en ofrecer un buen servicio a la población con la idoneidad de desarrollar la calidad de atención, para ello, deben de contar con planes que favorezcan a los ciudadanos; es decir quienes no cuentan con accesos o recursos para contar asesores asalariados que mejoran de manera favorable la defensa de cada uno de estos imputados.

En el Perú, la gestión administrativa al parecer sería un problema aún no resuelto por cuanto desconocemos si su labor investigativa es eficiente y eficaz; al respecto debemos recordar que antes de 1979, el Ministerio Público carecería de autonomía, pero luego por mandato Constitucional yergue monopolizando toda investigación delictiva.

En ese sentido, la gestión administrativa y comunicación organizacional presenta falencias en el Distrito Fiscal de Ventanilla, Ventanilla- Callao, que está integrado por cuatro fiscalías distritales, no se cuenta con una buena planificación, además la dirección no es eficiente por falta de recursos económicos para contratar fiscales que se pueda direccionar con eficiencia y eficacia la gestión administrativa.

En cuanto a los Antecedentes Internacionales, se tiene a Baiz Y García (2016) *Comunicación*

Organizaciona Y Gestión Administrativ, En Venezuela Caracas, Venezuela. El tipo de investigación fue Básica, diseño no experimental. Además, se halló una correlación significativa ($R_s = 0,845$, $P < 0,05$), entre Gestión Administrativa y Comunicación Organizacional. Ante ello, se concluye que, la comunicación es un modo dispensable para la interrelación y bienestar entre los miembros de una institución. Por lo tanto, se podrá realizar funciones con entusiasmo, con creatividad y felicidad. Asimismo, se debe tomar medidas para estructurar, organizar y retroalimentar los grupos; para poder solucionar aquellos problemas o conflictos en beneficio de la institución. Ante esta concepción, el buen ambiente laboral es fundamental para el desenvolvimiento y para toda la plana; puesto que permite a que haya un mejor entendimiento, rendimiento, bienestar, competitividad y desenvolvimiento laboral. Ante esta concepción, se debe otorgar estrategias, que presenten un buen nivel de comunicación y ambiente laboral; con un control en los trabajadores; con la idoneidad que otorguen un trabajo equitativo y eficiente, respetando los horarios para conservar y fomentar buenas relaciones laborales entre todos.

Asimismo, Balarezo, (2014); “*La Comunicación Organizacional Interna y su Incidencia de Desarrollo Organizacional de la Empresa SAN MIGUEL DRIVE.*”; (Tesis De Maestría) Universidad Técnica de Ambato, concluyó en que, la gestión de los directivos enmarca un antes y un después en la vida de los trabajadores y de la empresa; puesto que ellos, son los encargados de encaminar para que la empresa pueda generar productividad; ya que son los que diseñan, plantean y ejecutan las estrategias. Por lo tanto, su diseño en la organización se basa en poder otorgar un buen ambiente laboral, con sus respectivos programas y capacitaciones para el personal; con la idoneidad de que el personal elabore con sus capacidades y destrezas. Ante ello, el desenvolvimiento laboral es el resultado obtenido de la labor realizada, donde se puede ser positiva o negativa, en relación de las metas por la organización.

Se puede decir entonces que, la gestión de los directivos enmarca un antes y un después en la vida de los trabajadores y de la empresa; puesto que ellos, son los encargados de encaminar para que la empresa pueda generar productividad; ya que son los que diseñan, plantean y ejecutan las estrategias. Por lo tanto, su diseño en la organización se basa en poder otorgar un buen ambiente laboral, con sus respectivos programas y capacitaciones para el personal; con la idoneidad de que el personal elabore con sus capacidades y destrezas. Ante ello, el desenvolvimiento laboral es el resultado obtenido de la labor realizada, donde se puede ser positiva o negativa, en relación de las metas por la organización.

Ante ello, se concluye que, la comunicación es un modo dispensable para la interrelación y bienestar entre los miembros de una institución. Por lo tanto, se podrá realizar funciones con entusiasmo, con creatividad y felicidad. Asimismo, se debe tomar medidas para estructurar, organizar y retroalimentar los grupos; para poder solucionar aquellos problemas o conflictos en beneficio de la institución. Ante esta concepción, el buen ambiente laboral es fundamental para el desenvolvimiento y para toda la plana; puesto que permite a que haya un mejor entendimiento, rendimiento, bienestar, competitividad y desenvolvimiento laboral. Ante esta concepción, se debe otorgar estrategias, que presenten un buen nivel de comunicación y ambiente laboral; con un control en los trabajadores; con la idoneidad que otorguen un trabajo equitativo y eficiente, respetando los horarios para conservar y fomentar buenas relaciones laborales entre todos.

En otra investigación, García, (2013); en su estudio de investigación titulado: *“Plan De Comunicación Organizacional y El Desarrollo Empresarial para Industrias GARSAM, S.A. DE C.V”*- El tipo de investigación fue Básica, diseño no experimental. La población se encuentra constituida por 65 miembros. Los resultados evidencian una correlación significativa ($R_s = 0,844$ $P < 0,05$). Ante ello, se concluye que, la comunicación en un ambiente laboral establece cordialidad buen ambiente laboral; ya que, se encuentran emocionalmente tranquilos; por lo tanto, pueden realizar sus actividades y labores eficientemente. Ello, nos muestra la relevancia que tienen las actitudes de las personas, ya que hoy en día; ello es muy valorado por las organizaciones, porque juega un rol muy fundamental en el desempeño laboral ya que de ello dependerá el éxito de la organización, se necesita que el colaborador tenga una buena actitud, que le permita desarrollarse dentro de la organización para lograr los objetivos trazados por la misma.

En Otro Sentido, Macias, (2012); *“Plan De Mejoramiento Y Comunicación Organizacional En La Empresa Quality Plus Service S.A.S”*, El Tipo De Investigación fue Básica. Los Resultados evidencian una correlación significativa ($R_s = 0,771$, $P < 0,05$). Ante ello, se concluye que, la gestión de los directivos enmarca un antes y un después en la vida de los trabajadores y de la empresa; puesto que ellos, son los encargados de encaminar para que la empresa pueda generar productividad; ya que son los que diseñan, plantean y ejecutan las estrategias. Por lo tanto, su diseño en la organización se basa en poder otorgar un buen ambiente laboral, con sus respectivos programas y capacitaciones para el personal; con la idoneidad de que el personal elabore con sus capacidades y destrezas. Ante ello, el desenvolvimiento laboral es el resultado obtenido de la labor realizada, donde se puede ser positiva o negativa, en relación de las metas por la organización.

En cuanto a los Antecedentes Nacionales, se tiene a Arévalo, (2018). En su Investigación sobre *El Control Interno Y La Gestión Organizacional De La Municipalidad Distrital De Lagunas - Provincia De Alto Amazonas - Región Loreto, Año 2014*. El Tipo de investigación fue Básica, diseño no experimental. La población se encuentra constituida por 50 Trabajadores. Se concluyó con una correlación significativa ($R_s = 0,867$ $P < 0,05$), entre control interno y La Gestión Organizacional de La Municipalidad Distrital De Lagunas - Provincia De Alto Amazonas - Región Loreto, Año 2014. Ante ello, se concluye que, la relevancia que tienen el control interno en los miembros que pertenecen a la organización; ya que hoy en día ello, es fundamental para la organización y cooperación y por ende para el desarrollo de la organización; ya que dependerá de la unión de los integrantes para ofrecer un mejor servicio.

También podemos afirmar entonces que la Comunicación en las compañías es una cambiante fundamental para llegar a las metas propuestas con respecto a la gestión administrativa. La muestra se encuentra constituida 260 Personas Los resultados, se halló una correlación significativa superior a la Media ($R = 0.757$). Ante ello, se concluye que, la gestión de los directivos enmarca un antes y un después en la vida de los trabajadores y de la empresa; puesto que ellos, son los encargados de encaminar para que la empresa pueda generar productividad; ya que son los que diseñan, plantean y ejecutan las estrategias. Por lo tanto, su diseño en la organización se basa en poder otorgar un buen ambiente laboral, con sus respectivos programas y capacitaciones para el personal; con la idoneidad de que el personal elabore con sus capacidades y destrezas. Ante ello, el desenvolvimiento laboral es el resultado obtenido de la labor realizada, donde se puede ser positiva o negativa, en relación de las metas por la organización.

Asimismo, Castillo y De La Cruz (2015), en su investigación sobre *El Trabajo Interno Administrativo y La Comunicación Organizacional De Las Carreras De Ciencias De La Comunicación, Trabajo Social Y Turismo*. El tipo de investigación fue Básica, diseño no experimental. Los resultados evidencian una correlación significativa ($R_s = 0,867$ $P < 0,05$). Ante ello, se concluye que, la comunicación es un modo dispensable para la interrelación y bienestar entre los miembros de una institución. Por lo tanto, se podrá realizar funciones con entusiasmo, con creatividad y felicidad. Asimismo, se debe tomar medidas para estructurar, organizar y retroalimentar los grupos; para poder solucionar aquellos problemas o conflictos en beneficio de la institución. Ante esta concepción, el buen ambiente laboral es fundamental para

el desenvolvimiento y para toda la plana; puesto que permite a que haya un mejor entendimiento, rendimiento, bienestar, competitividad y desenvolvimiento laboral. Ante esta concepción, se debe otorgar estrategias, que presenten un buen nivel de comunicación y ambiente laboral; con un control en los trabajadores; con la idoneidad que otorguen un trabajo equitativo y eficiente, respetando los horarios para conservar y fomentar buenas relaciones laborales entre todos.

También se puede decir que la comunicación y gestionalidad administrativa es importante a que estén conectadas y se mantenga el dialogo con los miembros de dicha institución; con la objetividad de que haya un mejor entendimiento, rendimiento, bienestar, competitividad y desenvolvimiento laboral.; cuya alternativa de solución es diseñar y ejecutar un planeamiento estratégico con la idoneidad de capacitar al personal desde el más alta jerarquía hasta la menor; para que así sentirse comprometidos y parte de la visión de la empresa; en tal sentido se debe tomar medidas para estructurar, organizar y retroalimentar los grupos; para poder solucionar aquellos problemas o conflictos en beneficio de la institución.

Por otro lado, Miranda y Pastor (2015) En su investigación sobre *Comunicación Organizacional Y Clima Social en los Trabajadores de una Municipalidad Del Departamento de Lambayeque – 2015*. El tipo de investigación fue básica, diseño no experimental. Se concluye con una correlación significativa ($R_s = 0,819$ $P < 0,05$). Ante ello, se concluye que, el buen ambiente laboral es fundamental para el desenvolvimiento para toda la plana; puesto que permite a que haya un mejor entendimiento, rendimiento, bienestar, competitividad y desenvolvimiento laboral. Ante esta concepción, se debe otorgar estrategias, que presenten un buen nivel de comunicación y ambiente laboral; con un control en los trabajadores; con la idoneidad que otorguen un trabajo equitativo y eficiente, respetando los horarios para conservar y fomentar buenas relaciones laborales entre todos.

A su vez, Reyes y Ayarza (2018) En su investigación sobre *La Comunicación Organizacional y Su Influencia en el Clima Organizacional De Los Operarios De Industrias San Miguel En El 2017*. El Tipo de Investigación fue Básica, diseño no experimental su población de 180 Trabajadores, La Muestra Por 154. Se concluye, con una correlación Significativa R de Pearson Es $0,648^{**}$, Entre La Comunicación Organizacional en el Clima Organizacional de Los Operarios de Industrias San Miguel En El 2017. Ante ello, se concluye que, la comunicación es un modo dispensable para la interrelación y bienestar entre los miembros de una institución. Por lo tanto, se podrá realizar funciones con entusiasmo, con creatividad y felicidad. Asimismo, se debe tomar medidas para estructurar, organizar y retroalimentar los grupos; para poder

solucionar aquellos problemas o conflictos en beneficio de la institución. Ante esta concepción, el buen ambiente laboral es fundamental para el desenvolvimiento y para toda la plana; puesto que permite a que haya un mejor entendimiento, rendimiento, bienestar, competitividad y desenvolvimiento laboral. Ante esta concepción, se debe otorgar estrategias, que presenten un buen nivel de comunicación y ambiente laboral; con un control en los trabajadores; con la idoneidad que otorguen un trabajo equitativo y eficiente, respetando los horarios para conservar y fomentar buenas relaciones laborales entre todos.

Para Quispe, (2015) En su investigación Sobre; *Comunicación Organizacional y la Gestión Administrativa en La Municipalidad Distrital de Pacucha, Andahuaylas, 2015* (Título Profesional), el tipo de investigación fue Básica, diseño no experimental la muestra Por 55, Se concluye con una correlación significativa ($R_s = 0,834$ $P < 0,05$). Ante ello, se concluye que, la comunicación y gestionalidad administrativa es importante a que estén conectadas y se mantenga el dialogo con los miembros de dicha institución; con la objetividad de que haya un mejor entendimiento, rendimiento, bienestar, competitividad y desenvolvimiento laboral.; cuya alternativa de solución es diseñar y ejecutar un planeamiento estratégico con la idoneidad de capacitar al personal desde el más alta jerarquía hasta la menor; para que así sentirse comprometidos y parte de la visión de la empresa; en tal sentido se debe tomar medidas para estructurar, organizar y retroalimentar los grupos; para poder solucionar aquellos problemas o conflictos en beneficio de la institución.

Sobre las teorías de las variables de estudio se basó, según Louffat (2014) refutó que:

La gestión administrativa es una serie de acciones, los cuales el directivo desarrolla sus actividades con el impulso y trabajo colectivo donde la administración logra su relevancia más exacta e importante; en lo social, religioso, político o económico. Asimismo, todo el organismo requiere de la administración para poder realizar sus funciones. Ante ello, la buena o mala gestionalidad, requiere del éxito o descalabro de la entidad. (p. 2). Ya que, en una entidad, se presenta una serie de problemas, donde se debe solucionar o llegar a un acuerdo sin perder el respeto con los otros miembros del organismo.

Ante esta concepción; los directivos, cumplen una función muy importante en la organización; ya que son los encargados de encaminar satisfactoriamente a la organización; además de trabajar, analizar, plantear y diseñar estrategias de organización y sobre todo enmarcar a los

trabajadores que han estado elaborando por mucho más tiempo; ya que los trabajadores con mayor continuidad laboral; presentan mayor conocimiento y que pueden ayudar a dirigir y encaminar el desarrollo de la entidad; puesto que, no todos presentan destrezas, desenvolvimiento y competencias al obrar; es por ello, que se analiza todos estos comportamientos en la organización para un mejor resultado; dado que, uno al otro están para apoyarse y crear un mejor vínculo organizacional (p.32).

Ante esta concepción, se puede apreciar que la planificación en la gestionalidad enmarca un antes y un después en la vida de los trabajadores y del organismo; puesto que ellos, son los encargados de encaminar para que la empresa pueda generar productividad; ya que son los que diseñan, plantean y ejecutan las estrategias. Por lo tanto, su diseño en la organización se basa en poder otorgar un buen ambiente laboral, con sus respectivos programas y capacitaciones para el personal; con la idoneidad de que el personal elabore con sus capacidades y destrezas.

Por ello, Louffat (2014) estableció como primera dimensión planificación y lo determinó como el principal elemento del procesamiento administrativa encargado de sentar las bases de la administración profesional en una organización (p. 2). Ante lo mencionado por el autor, la estructura organizacional es fundamental y tiene relación directa con el planeamiento estratégico para la entidad, la cual es indispensable para que haya orden en los laborales.

Por ello Louffat (2014) estableció como segunda dimensión organización y lo definió como el segundo elemento del proceso de la gestión administrativa y se establece en diseñar el orden interno y la planificación estratégica, de la cual requiere precisar cuatro aspectos esenciales; como plantear que es el modelo organizacional; ello implica, la estructuración de ordenamiento interno más adecuado y compatible a las estrategias que se han tomado en consideración en la entidad (p. 38).

Ante lo mencionado por el autor, es fundamental conocer las debilidades y fortalezas en el lugar de trabajo y cuan comprometidos se hallan los trabajadores para el desarrollo de la empresa. No obstante, dentro del clima organizacional puede transformar un vínculo o una obstrucción para el desenvolvimiento de los empleadores como en la organización, de la cual se debe trabajar estratégicamente para el desarrollo de todos. Asimismo, es menester manifestar, que la gerencia sea participe y mantenga dialogo con los miembros de dicha institución.

Por ello Louffat (2014) estableció como tercera dimensión dirección y lo determinó como, el

tercer elemento del proceso de la gestión administrativa y se ocupa de diseñar el orden interno de una organización de forma aceptable y concordante con la planificación estratégica. Por otro lado, diseñar una organización requiere definir el planteamiento del modelo organizacional; en lo que implica, la estructura de ordenamiento interno (p. 46).

Ante ello, se debe tomar medidas para estructurar, organizar y retroalimentar los grupos; para poder solucionar aquellos problemas o conflictos en beneficio de la institución. Ante esta concepción, el buen ambiente laboral es fundamental para el desenvolvimiento y toda la plana; puesto que permite a que haya un mejor entendimiento, rendimiento, bienestar, competitividad y desenvolvimiento con sus labores.

Asimismo, Louffat (2014) estableció como cuarta dimensión; control que es el último elemento del proceso gestión, la cual se ocupa de constatar el nivel de eficacia y eficiencia del producto obtenido; adquiridos en base de las metas propuestas para un tiempo definido. No obstante, el control debe de ejecutarse permanentemente, a efectos de poder remediar alguna insuficiencia administrativa en el momento adecuado; ante ello se debe aplicar controles previos y concurrentes (p. 330).

Ante lo mencionado por el autor, desde el aspecto de la calidad total nos muestra visiblemente el nexo entre eficiencia, eficacia y la comunicación. No obstante, la productividad es una medición de la eficiencia de un individuo; en esta concepción, la entidad debe tener un control para poder proteger, conservar y mejorar la productividad laboral; cuyo concepto está ligado en el desenvolvimiento y destreza de los trabajadores en sus actividades. La cual esta anexada y vinculada a la obtención de los objetivos y a tener un buen ambiente laboral. Para ello, es fundamental llevar a cabo una buena gestión con las técnicas y estrategias a emplear; dado que es el pilar para poder manejar y otorgar sostenibilidad y viabilidad al futuro de la compañía con la idoneidad de proteger, conservar y mejorar la producción laboral; cuyo concepto está ligado en el desenvolvimiento y destreza de los trabajadores en sus actividades. Para ello, es fundamental llevar a cabo una buena gestión con las técnicas y estrategias a emplear; dado que es el pilar para poder manejar y otorgar sostenibilidad y viabilidad al futuro de la compañía.

Este indicador es el resultado de la eficiencia en el trabajo de los empleadores; puesto que, que se basa en el esfuerzo, dedicación y constancia por lograr los objetivos laborales; para así generar ingresos y ganancias; además de prosperidad, beneficios y desarrollos en la empresa.

Asimismo, esta producción se cimenta en la capacidad de gestión, estrategias, inversión y modo de uso de los recursos. Ya que de esta manera podrán obtener retorno de ingresos.

En cuanto a la segunda variable comunicación organizacional se basó según, la teoría constructivista de la comunicación organizacional de acuerdo a Fernández y Galguera (2009). El constructivismo, es una teoría de comunicación; ello otorga aclarar las inquietudes del personal para poder comunicarse con sus compañeros. Asimismo, este término, engloba en el desarrollo cognitivo del personal. Por otro lado, es una forma de tener concepción sobre como la persona va desarrollando su intelecto y como va adquiriendo conocimiento.

Asimismo, para Brandolini, Gonzales & Hopkins (2009), precisan que, las agrupaciones en una empresa; necesitan y requieren comunicarse constantemente. Cuyas, técnicas comunicacionales son los que sujetan a las agrupaciones a una red de relaciones; la cual están sometidos actores. Ante ello, en un organismo se pueden hallar dos maneras de comunicarse y según a quien se dirija, ello puede ser una comunicación tanto externa como interna.

Por otro lado, Robbins y Coulter (2013), puntualizaron que la comunicación organizacional; es una transmisión de datos e información entre dos individuos; transmitiendo hechos, comportamiento, pensamientos, ideas, sentimientos y valores. En tal sentido, tienen como idoneidad buscar que el receptor comprenda el mensaje, tal como lo acometer el emisor” (p. 25).

No obstante, la conducta organizacional; que estudia el comportamiento de los individuos, grupos y estructuras; presentan diferentes comportamientos laborales; la cual tienen la idoneidad de adherir conocimiento de estudio para así otorgar mejores resultados, beneficios y organización en la empresa entre sus miembros.

Siguiendo con la puntualización de este término, para Chiavenato (2015), menciona que, este término es un proceso, donde las personas cambian entre ellos datos e información en un organismo. Asimismo, este término interviene en la estructura formal y la informal (p.321).

Igualmente, Andrade (2005), especifica, como un elemento primordial para que un organismo pueda desempeñarse. Además, es un elemento e indispensable para conservar el bienestar en la organización.

Asimismo, Andrade (2005) nos da como segunda dimensión la comunicación en los trabajadores

deber ser amigable y respetuosa entre los directivos de mayor hasta a menor rango o en razón de experiencias; ya que, la armonía entre sus miembros es primordial para obrar con comodidad y entusiasmo; ante ello para cumplir los objetivos trazados como empresa; es menester, otorgar capacitaciones con miras de mejorar el trabajo de los empleados (p. 25). Asimismo, es menester ofrecer un clima laboral agradable, donde el empleado se sienta valorado, protegido y tenga la confianza de sus compañeros y jefes con la idoneidad de que todos sean beneficiados con los resultados trabajados. No obstante, el buen empeño y desenvolvimiento del personal en sus deberes es elemental para el avance y desarrollo de la empresa; además para proteger, conservar y mejorar la producción laboral. Para ello, es fundamental llevar a cabo una buena gestión con las técnicas y estrategias a emplear; dado que es el pilar para poder manejar y otorgar sostenibilidad y viabilidad al futuro de la compañía.

Por ello Andrade (2005) estableció como tercera dimensión comunicación Horizontal, señaló que la comunicación horizontal debe perdurar y existir entre los personales de trabajo. La trascendencia de la comunicación horizontal se yace para otorgar un buen ambiente institucional que brinde confortabilidad, cordialidad y compartir experiencias entre los trabajadores del mismo nivel. (p. 26).

Asimismo, Andrade (2005) estableció como cuarta dimensión comunicación diagonal y afirmó que son comunicaciones que rara vez se da uso, ya que la comunicación pasa por otros rangos o grados en un grupo de colaboradores. Este tipo de diálogos es importante emplearlas en momentos en que los empleadores puedan relacionarse eficazmente.

Una vez revisado el marco teórico, el problema general planteado fue: ¿Qué relación existe entre la Gestión administrativa y la comunicación organizacional en el Distrito Fiscal de Ventanilla, Ventanilla- Callao, 2019?

La hipótesis general para esta investigación fue: La Gestión administrativa se vincula positivamente con la comunicación organizacional en el Distrito Fiscal de Ventanilla, Ventanilla- Callao, 2019. Así mismo las hipótesis específicas fueron: La planificación se relaciona positivamente con la comunicación Organizacional en el Distrito Fiscal de Ventanilla, Ventanilla- Callao, 2019; La organización se vincula positivamente con la comunicación Organizacional en el Distrito Fiscal de Ventanilla, Ventanilla- Callao, 2019; La dirección se

relaciona positivamente con la comunicación organizacional en el Distrito Fiscal de Ventanilla, Ventanilla- Callao, 2019; El control se vincula positivamente con la comunicación organizacional en el Distrito Fiscal de Ventanilla, Ventanilla- Callao, 2019.

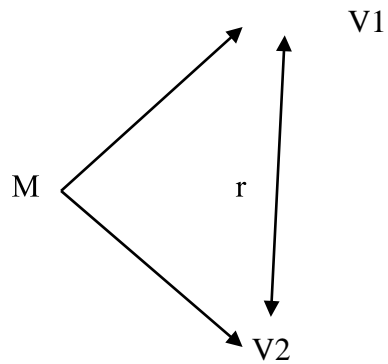
El objetivo general para esta investigación fue: Determinar la relación que existe entre la Gestión administrativa y la comunicación organizacional en el Distrito Fiscal de Ventanilla, Ventanilla- Callao, 2019. Así mismo, los objetivos específicos fueron: Determinar la relación que existe entre la dimensión planificación y la comunicación organizacional en el Distrito Fiscal de Ventanilla, Ventanilla- Callao, 2019; Determinar la relación que existe entre la dimensión organización y la comunicación organizacional en el Distrito Fiscal de Ventanilla, Ventanilla- Callao, 2019; Determinar la relación que existe entre la dimensión dirección y la comunicación organizacional en el Distrito Fiscal de Ventanilla, Ventanilla- Callao, 2019; Determinar la relación que existe entre la dimensión control y la comunicación organizacional en el Distrito Fiscal de Ventanilla, Ventanilla- Callao, 2019.

II. Método

2.1 Diseño de Investigación

Se ejecuta la medición de las variables; además de mostrar los productos en valores numéricos y el estudio estadístico; para predominar así, los patrones de conductas y probar teorías.

El diagrama esquemático del diseño de investigación correlacional se denota:



Leyenda:

M = Muestra

V1 = Gestión administrativa

V2 = Comunicación organizacional

r = Correlación entre V1 y V2

2.2 Variable y operacionalización

Vx: Gestión Administrativa

Vy: Comunicación organizacional

Tabla 1

Matriz de operacionalización de la variable Gestión administrativa (X)

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

Tabla 2

Matriz de operacionalización de la variable comunicación organizacional (Y)

Dimensión	Indicadores	Ítems	Escalas y valores	Niveles y rangos
Ascendente	Integración	1, 2	ESCALA: Ordinal	Muy alto
	-Comunicación asertiva	3,4,5		
Ascendente	-Comunicación escrita	6, 7,8,9	VALORES: Siempre (5) Frecuentemente (4) Algunas veces (3) Ocasionalmente (2) Nunca(1)	Alto
	-Reconocimiento			Medio
	-Iniciativa			Bajo
	-Comunicación interpersonal			
	-Orientación a resultados			
Descendente	Empoderamiento	10,11, 12,13,14,15,16,17,18,19		
	-Compromiso			
	-Comunicación efectiva			
	-Motivación			
Horizontal	-Liderazgo	20,21,22,23,24		
	-Trabajo en equipo			
	-Comunicación interpersonal			
Diagonal	-Contactos interpersonales	25,26,27,28		
	-Organización y planificación			

Definición conceptual

Gestión Administrativa (X).

Es una serie de acciones, donde el directivo realiza sus obligaciones en el espacio laboral colectivo, donde la administración consigue su significación más exacta y primordial; en el aspecto social, religiosa, política o económica. Louffat (2012, p. 5).

Comunicación organizacional (Y).

Para, Andrade (2005, p. 28), puntualiza este término como un factor primordial con la idoneidad que el organismo pueda trabajar y marchar. Asimismo, es un elemento y elemental para mantener la organización.

Definición operacional

Definición operacional de la Gestión Administrativa (X).

En base a sus dimensiones; cuyos indicadores son 32 ítems que serán realizadas y ejecutadas mediante una encuesta a los trabajadores en sus cuatro dimensiones: planificación, organización, dirección, control, con sus respectivos indicadores y los 32 ítems que engloba el cuestionario.

Definición operacional de la comunicación organizacional (Y).

En base a sus dimensiones; cuyos indicadores son 28 ítems que serán realizadas y ejecutadas mediante una encuesta a los trabajadores en sus cuatro dimensiones: ascendente, descendente, horizontal, diagonal, con sus respectivos indicadores y los 28 ítems que engloba el cuestionario.

2.3 Población, muestra y muestreo

La población según Sabino (1992) afirma que es la totalidad de individuos u objetos que poseen características similares, que pueden ser observados en un lugar y tiempo determinado. Una población tiene las siguientes características: (a) homogeneidad, (b) tiempo, (c) espacio y (e) cantidad. La población está constituida por 200 del Distrito Fiscal de Ventanilla, Ventanilla-Callao, 2019.

En esta investigación, estará conformada por 132 fiscales de Ventanilla- Callao, 2019, donde el muestreo probabilístico es de un 95% de intervalo de confianza y un 5% de margen de error.

El tamaño de la muestra (n) se logró de la fórmula de Arkin y Colton (1995) con un nivel de confianza del 95%, $d=0,05$; $N=200$; $Z=1,96$; $P=0,5$; $Q=0,5$.

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

$$n = (1,96^2 * 0.5*0.5 * 200) / (0.5^2 * (200 - 1) + (1.96^2 * 0.5*0.5)) = 132$$

Donde n (Tamaño de la muestra) = 132

El muestreo que se empleará en este estudio será probabilístico - aleatorio simple.

Tabla 3

Población y muestra de estudio

Fiscalías Distritales	Población	Muestra
Ancón	50	33
Mi Perú	50	33
Santa Rosa	50	33
Ventanilla	50	33
Total	200	132
	100%	66.0%

Tabla 4

Ficha técnica del instrumento para medir la Gestión administrativa

Datos generales

Título:	Gestión administrativa
Lugar:	Distrito Fiscal de Ventanilla, Ventanilla- Callao, 2019.
Fecha de aplicación:	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 el distrito Fiscal de Ventanilla, Ventanilla- Callao, 2019
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)

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos validez y confiabilidad Técnica e instrumentos de recolección de datos

Se empleó la encuesta como técnica para recolectarlos datos. Carrasco (2005) señala que es el indagar datos a través de preguntas a la muestra, que nos va a proporcionar relevante información.

Asimismo, el instrumento a emplear para esta investigación es el cuestionario, donde se presenta una serie de preguntas en relación a las variables a medir.

Validez

La validez se entiende que es el grado en que un instrumento es ciertamente real a lo que pretende a lo que pretende serlo. La validez de las preguntas hechas en los interrogatorios correspondientes fue correctamente utilizada en la presente investigación, la cual fue debidamente analizada y acreditada por prestigiosos profesionales expertos en la materia, proceso que se realizó con la entrega de documentos a tres prestigiosos profesionales para la validez del contenido con respecto a los instrumentos de gestión administrativa y comunicación organizacional, obteniendo como resultado el siguiente cuadro:

Tabla 5

*Validez de contenido por juicio de expertos del instrumento sobre
Gestión Administrativa:*

Nº	Grado académico	Nombre y apellido del experto	Dictamen
1	Doctor	Mirtha Sánchez Farías	Aplicable
2	Doctor	Hugo Lorenzo Agüero Alva	Aplicable
3	Magister	Cesar Garay Ghilardi	Aplicable

Tabla 6

*Validez de contenido por juicio de expertos del instrumento sobre Comunicación
Organizacional:*

Nº	Grado académico	Nombre y apellido del experto	Dictamen
1	Doctor	Mirtha Sánchez Farías	Aplicable
2	Doctor	Hugo Lorenzo Agüero Alva	Aplicable
3	Magister	Cesar Garay Ghilardi	Aplicable

Confiabilidad

Según Hernández, et al (2014), el nivel de confianza es una herramienta de que se utiliza para medir, es la forma en como obtenemos los resultados de sobre la coherencia y producto.

Se empleó como instrumento la encuesta; además, se usó el coeficiente alfa de Cronbach en el Distrito Fiscal de Ventanilla, Ventanilla- Callao, 2019; sobre ambas variables de este estudio. Ante ello, como se puede verificar en la tabla 7, el resultado fue de 0,913. De tal manera, que dicha variable gestión administrativa tiene alta confiabilidad de la variable comunicación organizacional fue 0,875, por lo que se puede manifestar que dicha variable tiene una alta confiabilidad. A continuación, debe comparar los resultados con la siguiente tabla:

Tabla 7

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

Nota: Ruiz (2002)

2.5 Métodos de análisis de datos

En esta investigación la selección de la muestra objetiva, seguidamente solicite el permiso correspondiente, seguidamente se realizó la aplicación del instrumento; además, se procedió a trasladar los datos a un formato Excel para el proceso de tablas y figura estadística SPSS 24,0 de los cuales arrojaron los resultados que se muestra en el siguiente capítulo.

Estadística descriptiva

Se tienen diferentes métodos para recoger los datos, clasificarlos describirlos con respecto a los métodos de análisis de datos según Hevia (2001) en este caso, el análisis de los datos se ha realizará a nivel descriptivo. Aquí los resultados se empleando las tablas de frecuencias y gráficos de barras de las variables, así como de sus dimensiones.

Estadística inferencial/ Prueba de hipótesis

Ho: (Formular la hipótesis nula) $r=0$

H1: (Formular la hipótesis alterna) $r \neq 0$

Nivel de significación

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

Prueba estadística

El estadístico inferencial rho de Spearman.

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 .

2.6 Aspectos éticos

Se realizó y elaboró cumpliendo con traslucidez en la obtención de datos. Asimismo, la investigación se elaboró respetando las teorías por parte de renombrados autores; cuyas referencias fueron citadas. Además, declaró que esta investigación es de mi autoría respetando los lineamientos establecidos por la universidad.

III. Resultado

3.1 Resultados descriptivos

Distribución de frecuencias de la percepción de Gestión administrativa

De acuerdo con la figura 1 y tabla 9 de datos, el 15.2% se distingue un nivel pésimo en la variable gestión administrativa.; el 28.0% deficiente, el 34.8% regular y el 22.0% buena, siendo el nivel regular el preeminente en la variable gestión administrativa.

Tabla 8

Distribución de frecuencias de la percepción de Gestión administrativa

Gestión administrativa	Frecuencia	Porcentaje
Válido		
Pésima	20	15,2
Deficiente	37	28,0
Regular	46	34,8
Buena	29	22,0
Total	132	100,0

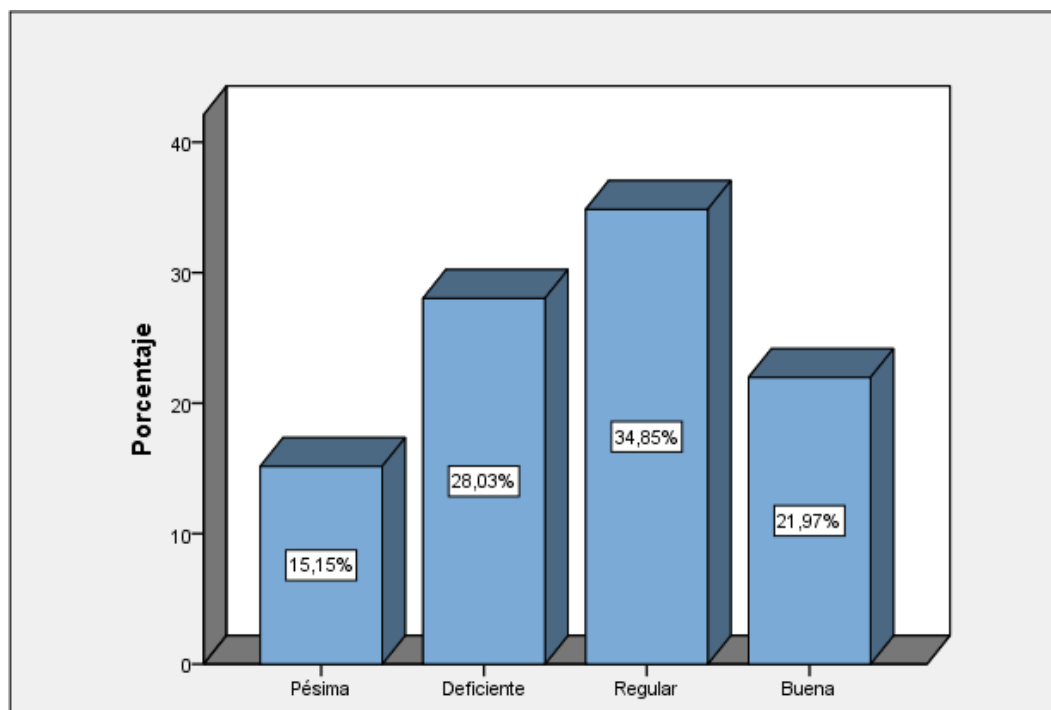


Figura 1. Nivel de la Gestión administrativa

Distribución de frecuencias de la percepción de Planificación

En la figura 2 y tabla 10 de datos, el 12.1% se distingue un nivel pésimo en la dimensión planificación; el 28.8% un nivel deficiente, el 39.4% regular y el 19.7% buena, siendo el nivel regular el preeminente en la dimensión planificación.

Tabla 9

Distribución de frecuencias de la percepción de Planificación

Planificación	Frecuencia	Porcentaje
Válido		
Pésima	16	12,1
Deficiente	38	28,8
Regular	52	39,4
Buena	26	19,7
Total	132	100,0

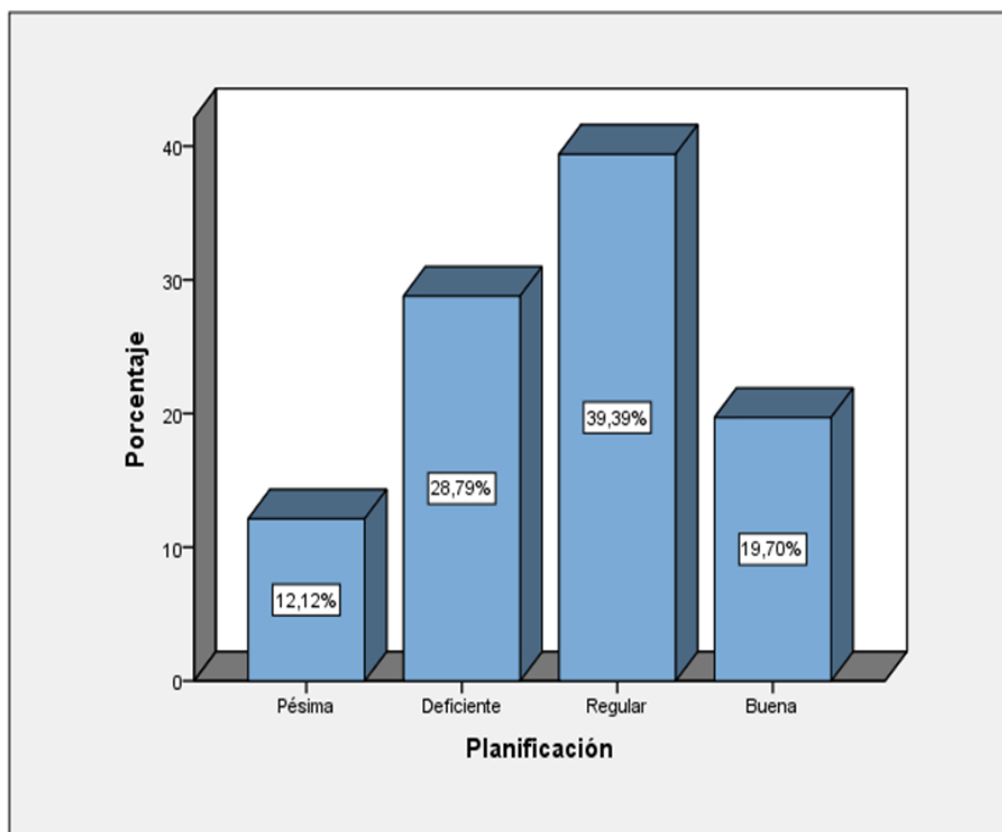


Figura 2. Nivel de percepción de la Planificación

Distribución de frecuencias de la percepción de Organización

En la figura 3 y tabla 11 de datos, el 19.7% se distingue un nivel pésimo en la dimensión organización; el 30.3% un nivel deficiente, el 31.8% regular y el 18.2% buena, siendo el nivel regular el preeminente en la dimensión organización.

Tabla 10

Distribución de frecuencias de percepción de la Organización

Organización	Frecuencia	Porcentaje
Válido		
Pésima	26	19,7
Deficiente	40	30,3
Regular	42	31,8
Buena	24	18,2
Total	132	100,0

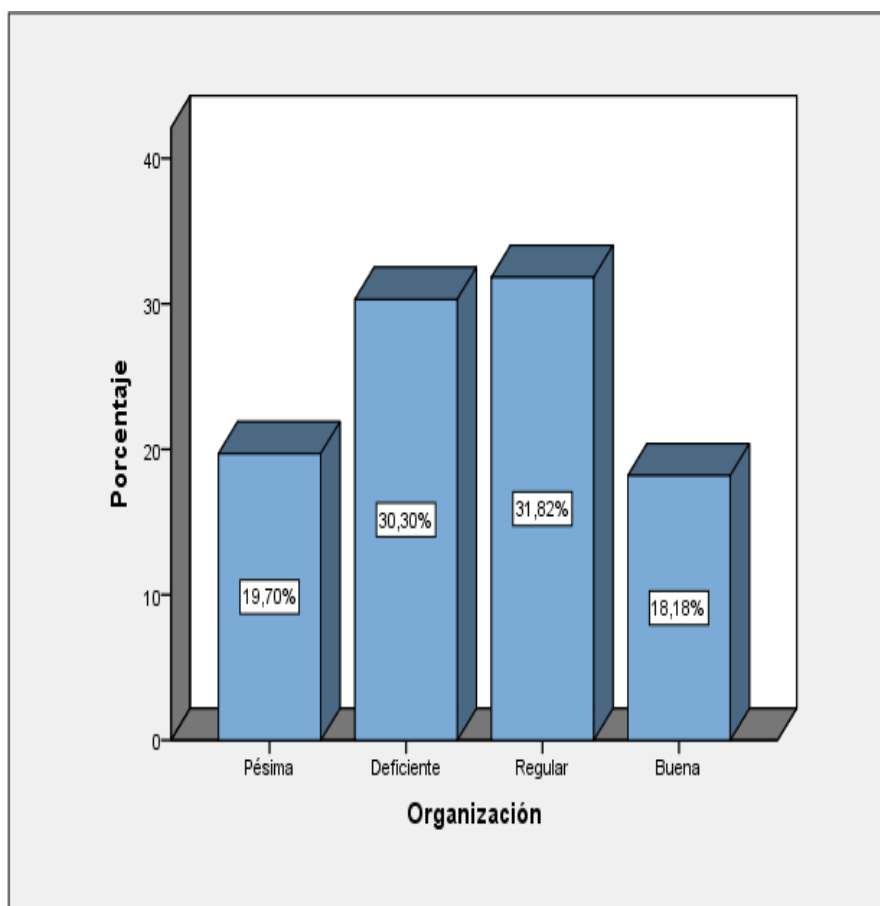


Figura 3. Nivel de percepción de la Organización

Distribución de frecuencias de la percepción de Dirección

En la figura 4 y tabla 12 de datos, el 15.9% se distingue un nivel pésimo en la dimensión dirección; el 31.8% un nivel deficiente, el 32.6% regular y el 19.7% buena, siendo el nivel regular el preeminente en la dimensión dirección.

Tabla 11

Distribución de frecuencias de la percepción de Dirección

Dirección	Frecuencia	Porcentaje
Válido		
Pésima	21	15,9
Deficiente	42	31,8
Regular	43	32,6
Buena	26	19,7
Total	132	100,0

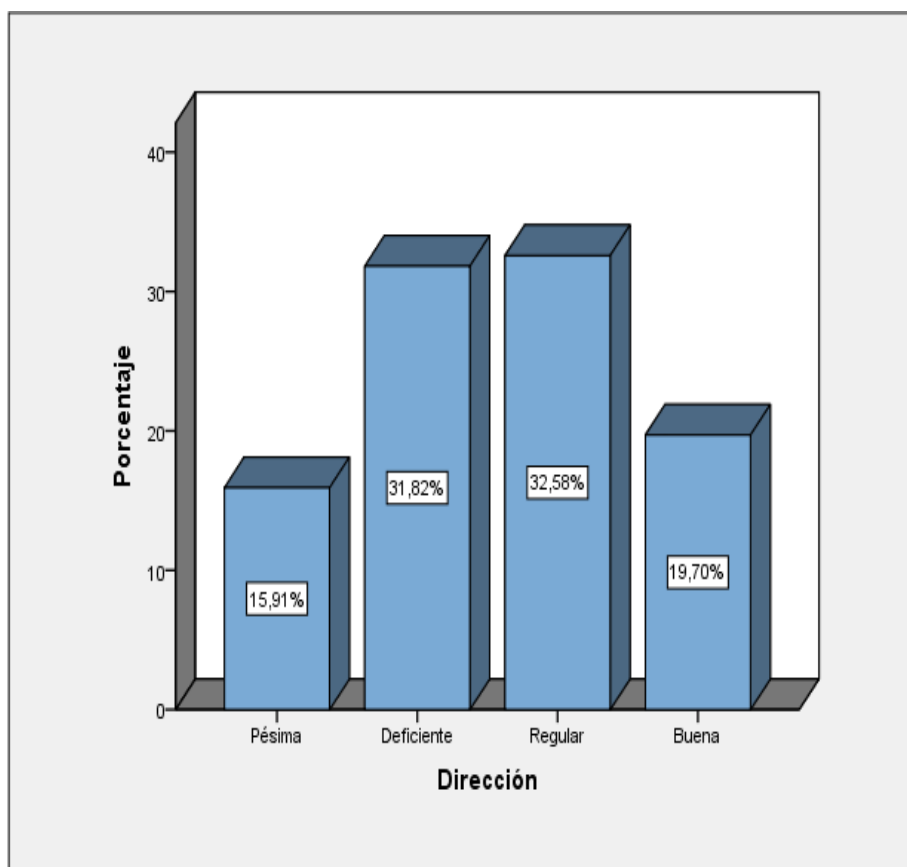


Figura 4. Nivel de percepción de la Dirección

Distribución de frecuencias de la percepción de Control

En la figura 5 y tabla 13 de datos, el 15.2% se distingue un nivel pésimo en la dimensión control; el 25.0% un nivel deficiente, el 36.4% regular y el 23.5% buena, siendo el nivel regular el preeminente en la dimensión control.

Tabla 12

Distribución de frecuencias de la percepción de Control

Control	Frecuencia	Porcentaje
Válido		
Pésima	20	15,2
Deficiente	33	25,0
Regular	48	36,4
Buena	31	23,5
Total	132	100,0

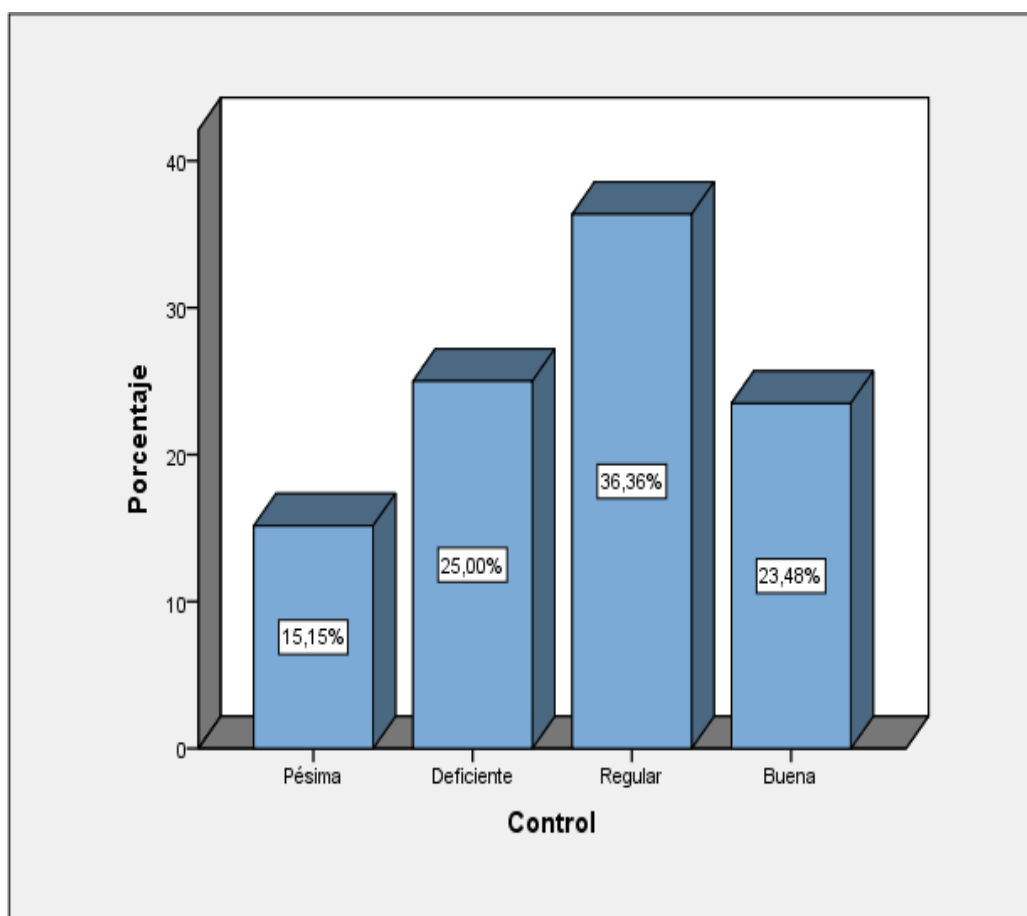


Figura 5. Nivel de percepción de Control

Distribución de frecuencias de la percepción de Comunicación organizacional

En la figura 6 y tabla 14 de datos, el 15.2% se distingue un nivel bajo en la variable Comunicación organizacional; el 29.5% regular, el 34.8% bueno y el 19.7% muy bueno, siendo el nivel bueno el preeminente en la variable Comunicación organizacional.

Tabla 13

Distribución de frecuencias de la percepción de Comunicación organizacional

Comunicación organizacional	Frecuencia	Porcentaje
Válido		
Bajo	21	15,9
Regular	39	29,5
Bueno	46	34,8
Muy bueno	26	19,7
Total	132	100,0

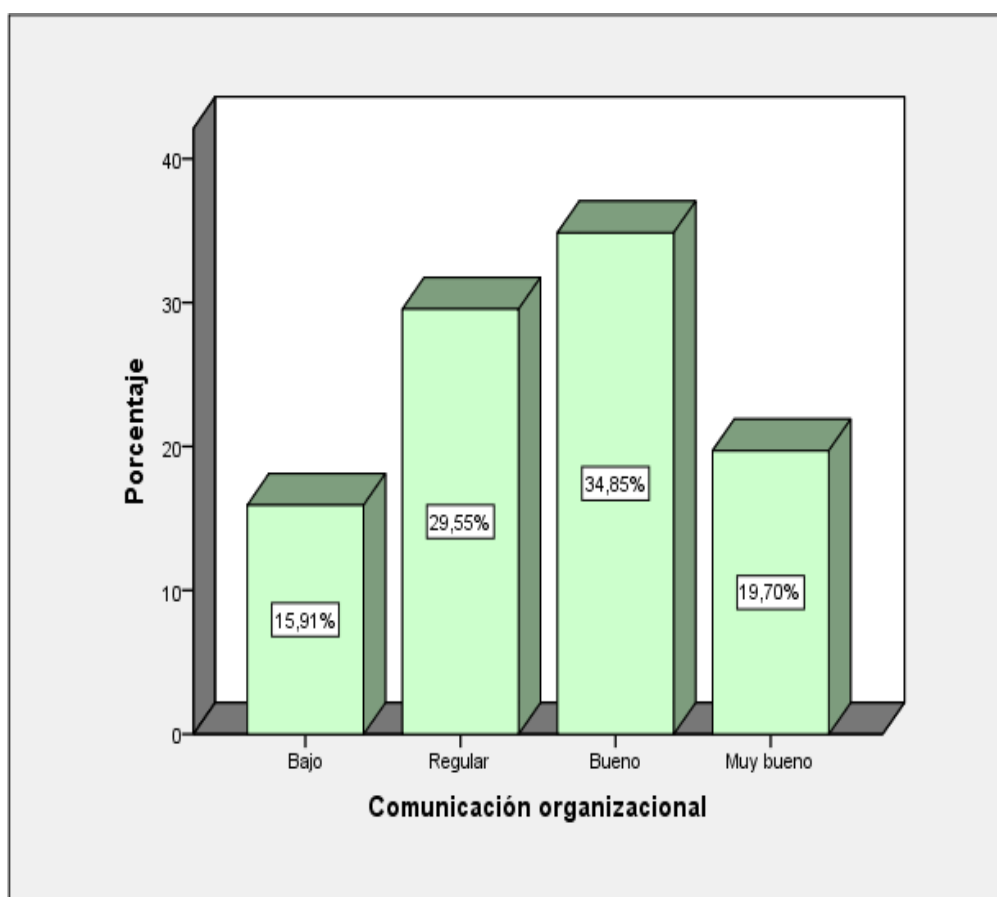


Figura 6. Nivel de comunicación organizacional

Distribución de frecuencias de la percepción Ascendente

En la figura 7 y tabla 15 de datos, el 15.2% se distingue un nivel bajo en la dimensión ascendente; el 25.8% regular, el 36.4% bueno y el 22.7% muy bueno, siendo el nivel bueno el preeminente en la dimensión ascendente.

Tabla 14

Distribución de frecuencias de la percepción Ascendente

Ascendente	Frecuencia	Porcentaje
Válido		
Bajo	20	15,2
Regular	34	25,8
Bueno	48	36,4
Muy bueno	30	22,7
Total	132	100,0

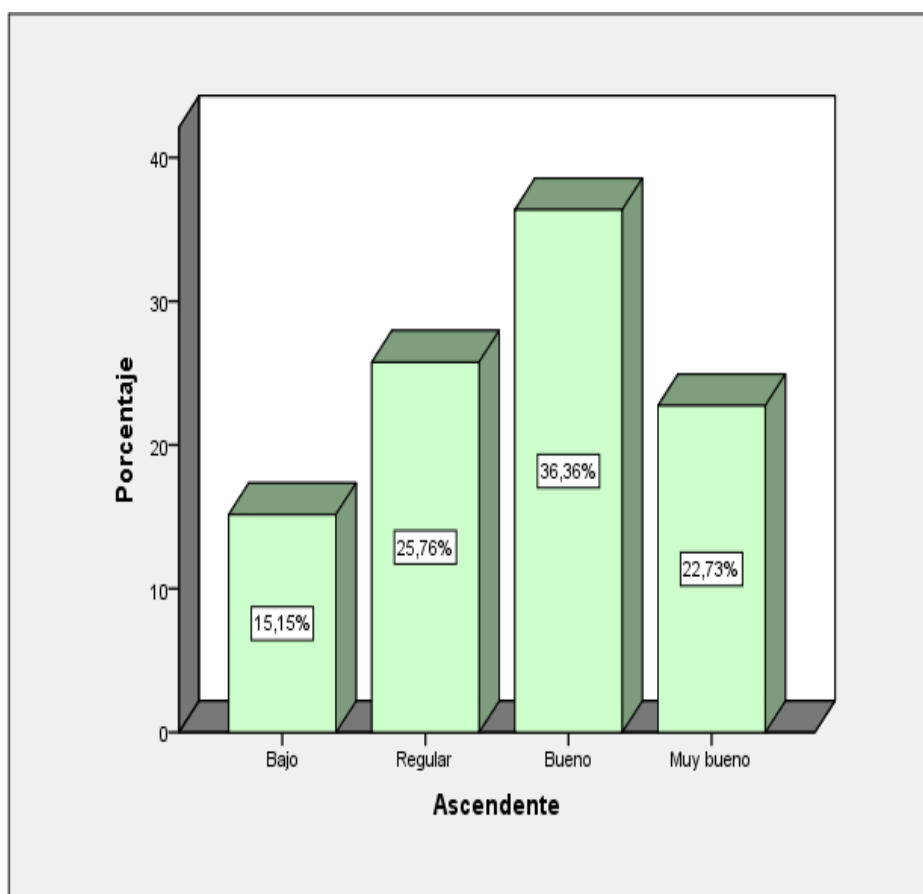


Figura 7. Nivel de la percepción Ascendente

Distribución de frecuencias de la percepción descendente

En la figura 8 y tabla 16 de datos, el 15.2% se distingue un nivel bajo en la dimensión descendente; el 28.8% regular, el 32.6% bueno y el 23.5% muy bueno, siendo el nivel bueno el preeminente en la dimensión descendente.

Tabla 15

Distribución de frecuencias de la percepción descendente

Descendente	Frecuencia	Porcentaje
Válido		
Bajo	20	15,2
Regular	38	28,8
Bueno	43	32,6
Muy bueno	31	23,5
Total	132	100,0

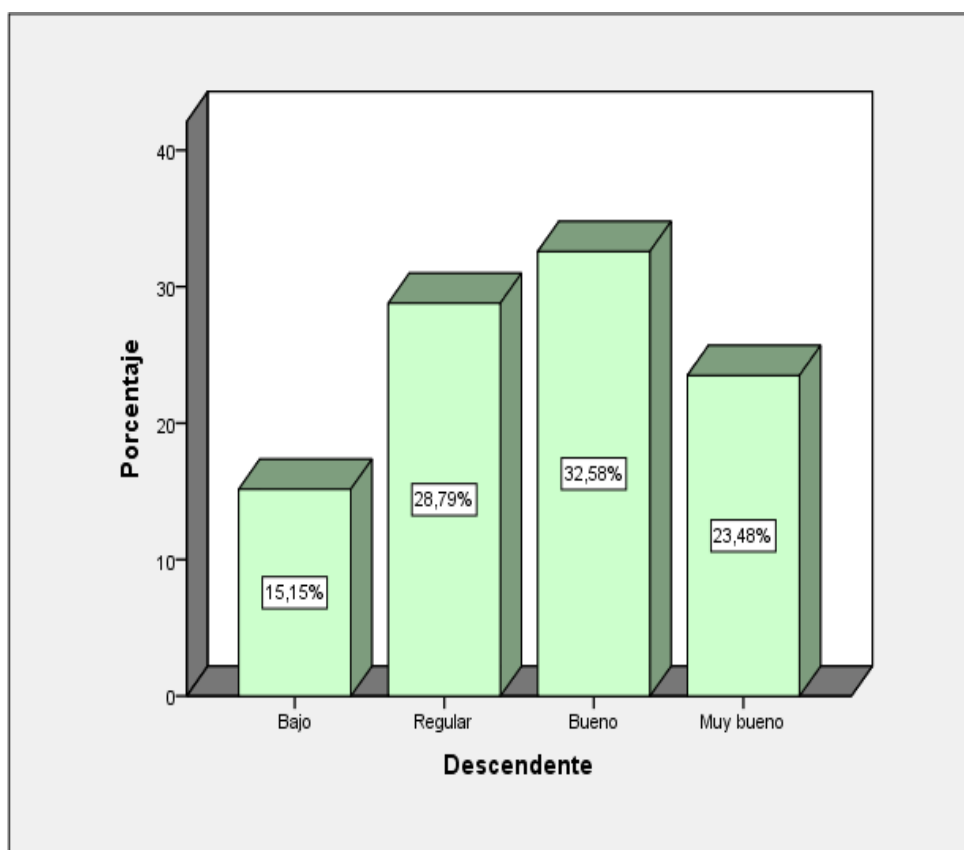


Figura 8. Nivel de la percepción descendente

Distribución de frecuencias de la percepción Horizontal

En la figura 9 y tabla 17 de datos, el 15.9% se distingue un nivel bajo en la dimensión horizontal; el 26.5% regular, el 34.1% bueno y el 23.5% muy bueno, siendo el nivel bueno el preeminente en la dimensión horizontal.

Tabla 16

Distribución de frecuencias de la percepción Horizontal

Horizontal	Frecuencia	Porcentaje
Válido		
Bajo	21	15,9
Regular	35	26,5
Bueno	45	34,1
Muy bueno	31	23,5
Total	132	100,0

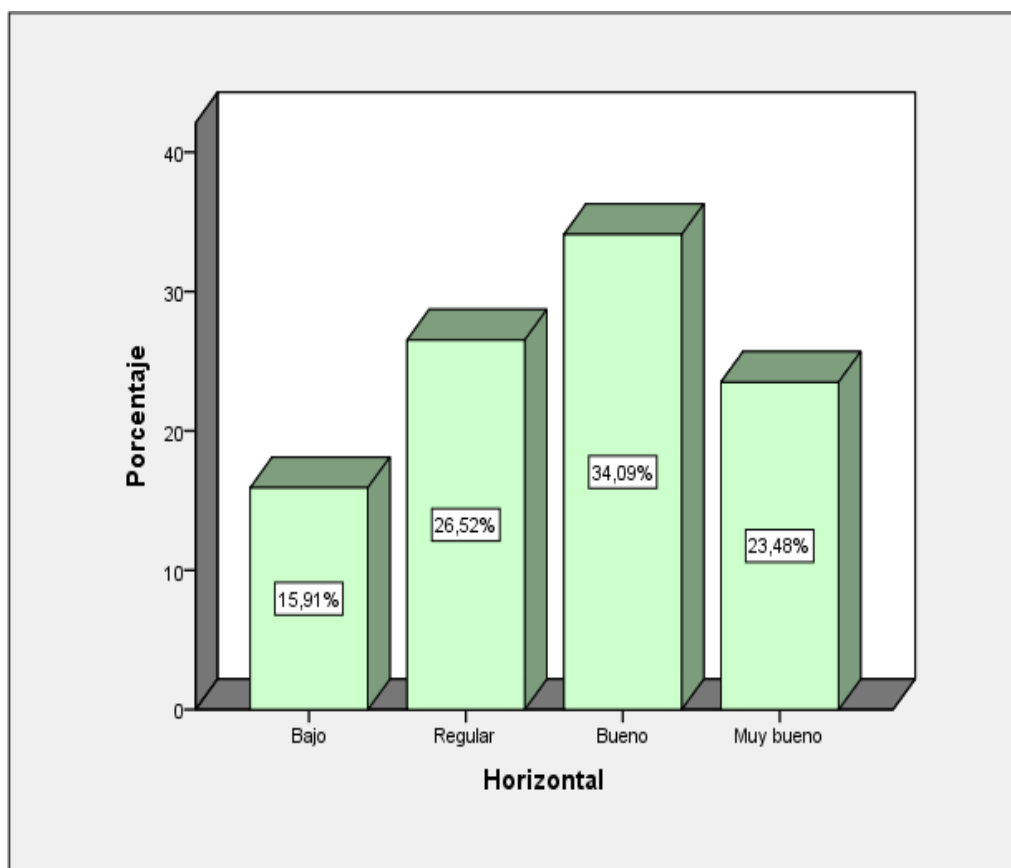


Figura 9. Nivel de la percepción Horizontal

Distribución de frecuencias de la percepción Diagonal

En la figura 10 y tabla 18 de datos, el 16.7% se distingue un nivel bajo en la dimensión diagonal; el 28.0% regular, el 31.1% bueno y el 24.2% muy bueno, siendo el nivel bueno el preeminente en la dimensión diagonal.

Tabla 17

Distribución de frecuencias de la percepción Diagonal

Diagonal	Frecuencia	Porcentaje
Válido		
Bajo	22	16,7
Regular	37	28,0
Bueno	41	31,1
Muy bueno	32	24,2
Total	132	100,0

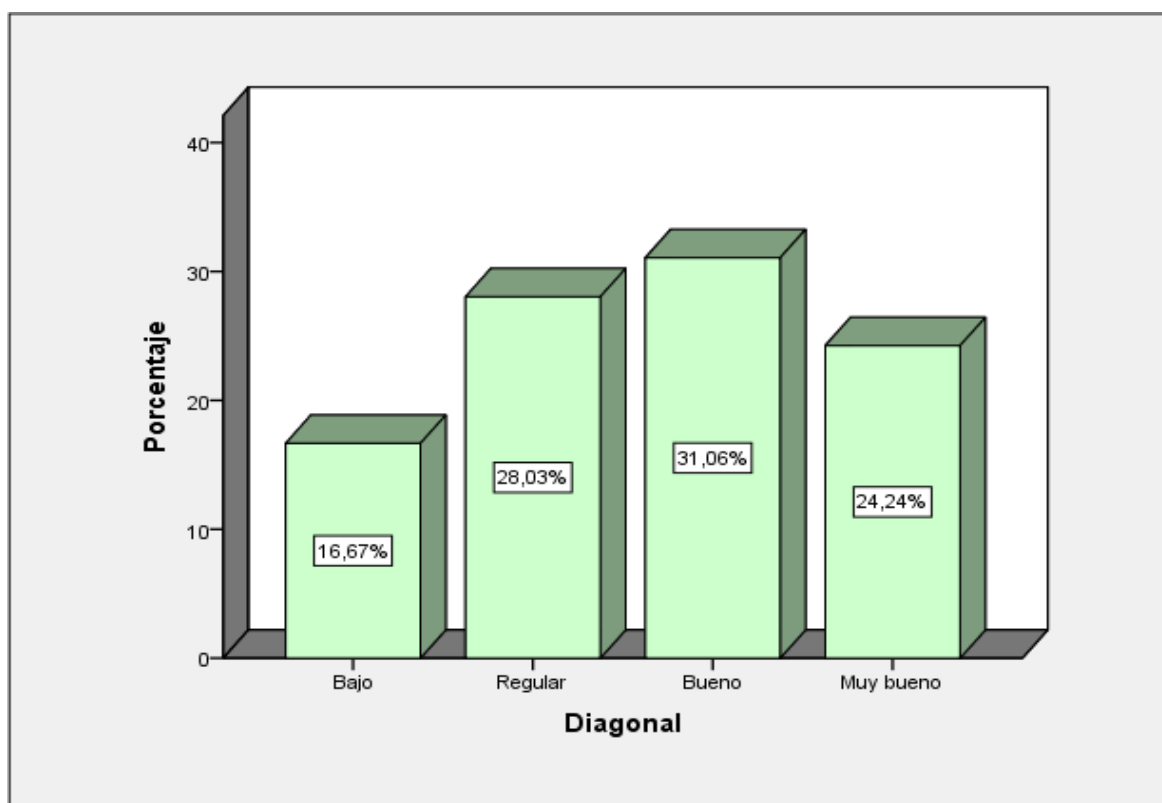


Figura 10. Nivel de la percepción Diagonal

3.2 Resultados inferenciales

El coeficiente de correlación Rho de Spearman da como certeza una relación alta ($r=0.870$) y debido a que el valor de significancia es $= 000$ se rechaza la hipótesis nula, y se acepta que la Gestión administrativa se vincula relevantemente con la Comunicación organizacional.

El coeficiente de correlación Rho de Spearman da como certeza una relación alta ($r=0.819$) y debido a que el valor de significancia es $= 000$ se rechaza la hipótesis nula, y se acepta que la planificación se vincula relevantemente con la Comunicación organizacional.

El coeficiente de correlación Rho de Spearman da como certeza una relación alta ($r=0.789$) y debido a que el valor de significancia es $= 000$ se rechaza la hipótesis nula, y se acepta que la organización se vincula relevantemente con la Comunicación organizacional.

El coeficiente de correlación Rho de Spearman da como certeza una relación alta ($r=0.611$) y debido a que el valor de significancia es $= 000$ se rechaza la hipótesis nula, y se acepta que la dirección se vincula relevantemente con la Comunicación organizacional.

El coeficiente de correlación Rho de Spearman da como certeza una relación alta ($r=0.780$) y debido a que el valor de significancia es $= 000$ se rechaza la hipótesis nula, y se acepta que el control se vincula relevantemente con la Comunicación organización.

Tabla 18
Correlaciones

Correlaciones					
			Gestión administrativa	Comunicación organizacional	
Rho de Spearman	Gestión administrativa	Coefficiente de correlación	de	1,000	,870**
		Sig. (bilateral)		.	,000
		N		132	132
				Planificación	Comunicación organizacional
	Planificación	Coefficiente de correlación	de	1,000	,819**
		Sig. (bilateral)		.	,000
		N		132	132
	Comunicación organizacional	Coefficiente de correlación	de	,819**	1,000
		Sig. (bilateral)		,000	.
		N		132	132
				Organización	Comunicación organizacional
	Organización	Coefficiente de correlación	de	1,000	,789**
	Sig. (bilateral)		.	,000	
	N		132	132	
Comunicación organizacional	Coefficiente de correlación	de	,789**	1,000	
	Sig. (bilateral)		,000	.	
	N		132	132	
			Dirección	Comunicación organizacional	
Dirección	Coefficiente de correlación	de	1,000	,611**	
	Sig. (bilateral)		.	,000	
	N		132	132	
Comunicación organizacional	Coefficiente de correlación	de	,611**	1,000	

	Sig. (bilateral)		,000	.
	N		132	132
			Control	Comunicación organizacional
Control	Coficiente de correlación	de	1,000	,780**
	Sig. (bilateral)		.	,000
	N		132	132
Comunicación organizacional	Coficiente de correlación	de	,780**	1,000
	Sig. (bilateral)		,000	.
	N		132	132

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

Figura 11: HG correlacionales de la gestión administrativa

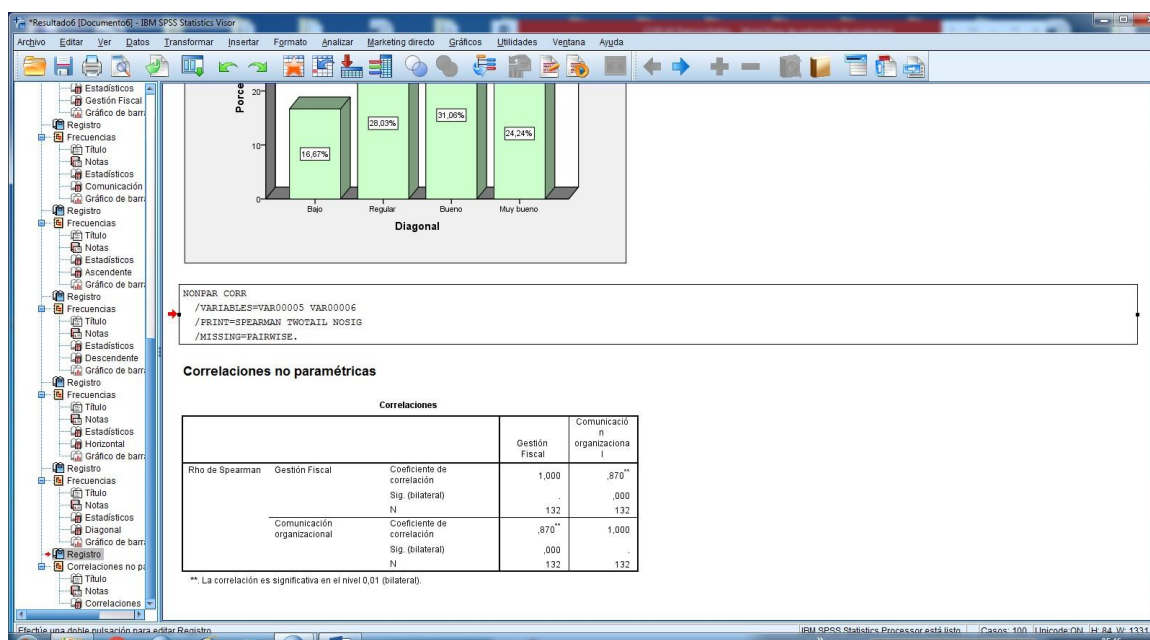


Figura 12: HE1 correlaciones de la planificación

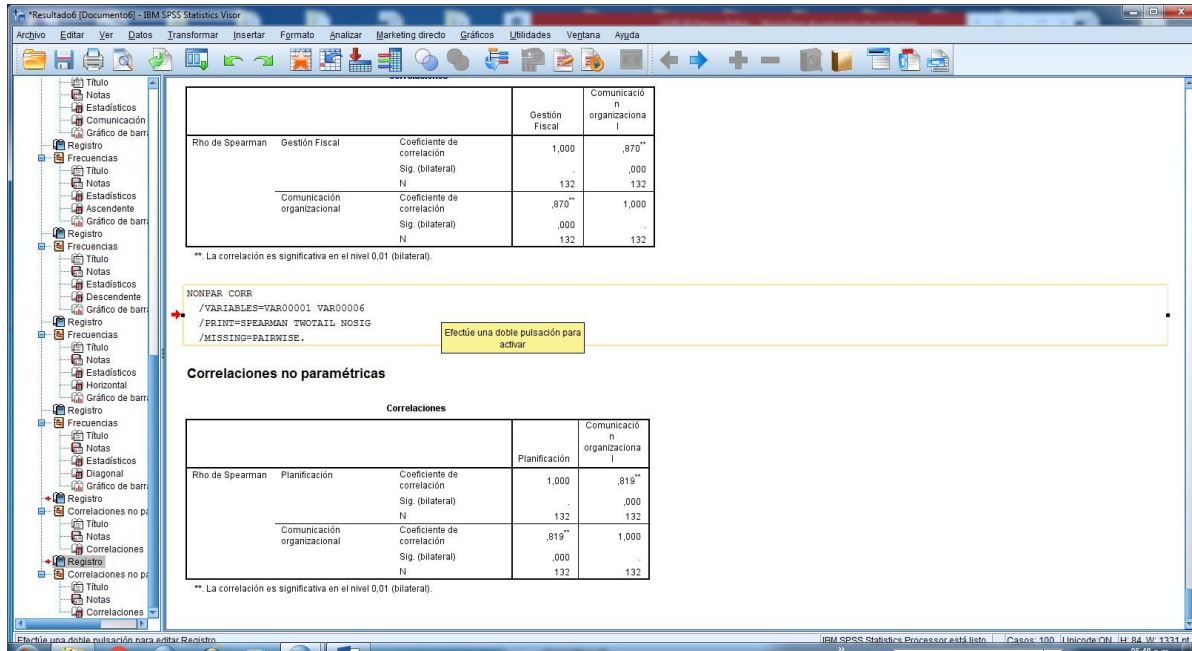


Figura 13: HE2 correlaciones de la organización

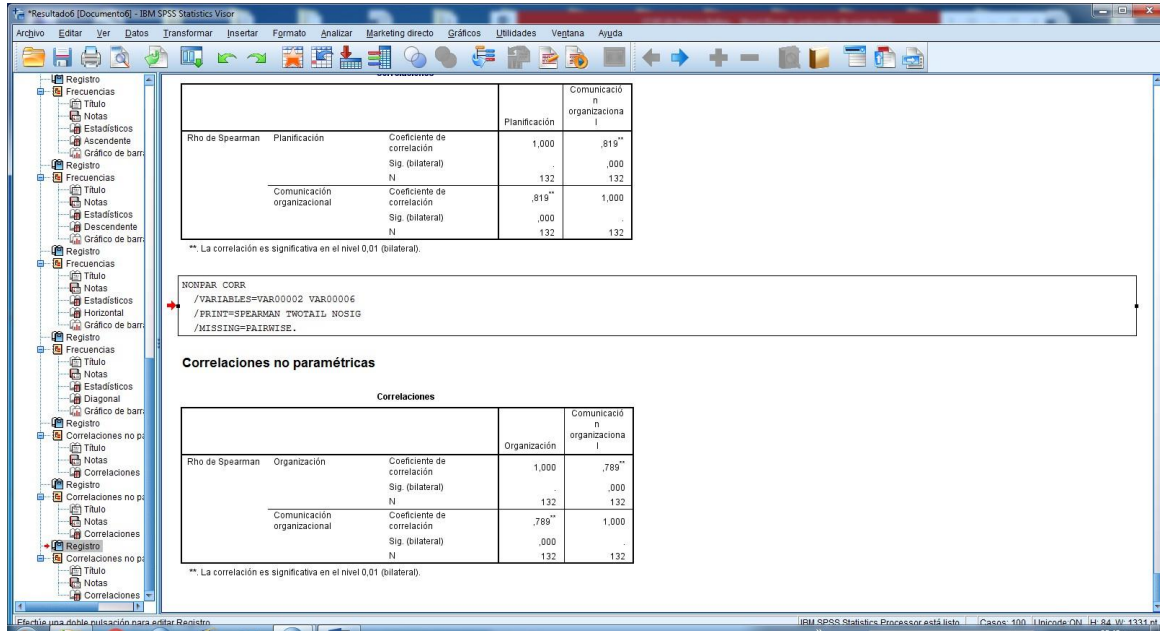


Figura 14: HE3 correlaciones de la dirección

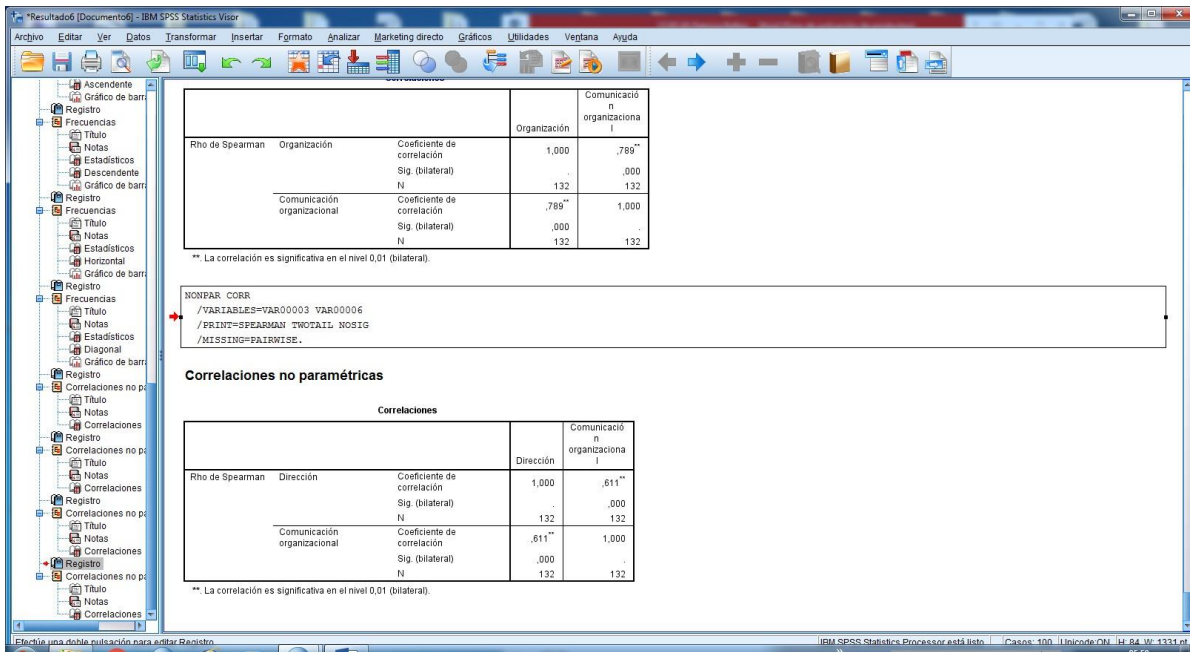
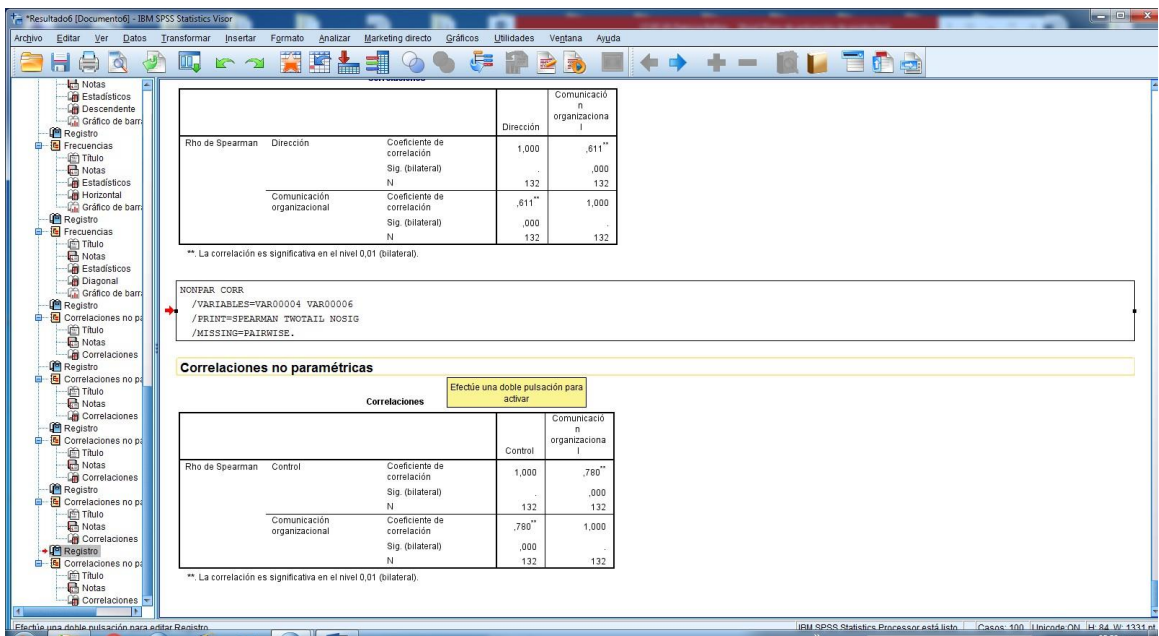


Figura 15: HE4 correlaciones del control



IV. Discusión

Los resultados logrados al usar la técnica del SPSS V25, para obtener los estadísticos descriptivos de las variables de estudio y los estadísticos inferenciales por la prueba de las hipótesis de acuerdo al problema y los objetivos planteados en este estudio, los hallazgos orientan a:

El objetivo general planteado fue determinar la relación que existe entre la Gestión administrativa y la comunicación organizacional en el Distrito Fiscal de Ventanilla, Ventanilla- Callao, 2019, para la ejecución de los objetivos de la investigación se usó los instrumentos para la gestión administrativa y la comunicación organizacional; este mecanismo fue realizado según a las dimensiones e indicadores de las variables de estudio.

Los resultados de la descripción estadística de la variable gestión administrativa en la figura 1 y tabla 9 de datos, el 15.2% se distingue un nivel pésimo en la variable gestión administrativa el 28.0% deficiente, el 34.8% regular y el 22.0% buena, siendo el regular el resaltante en la variable gestión administrativa. Se adhiere Manrique (2017), en sus resultados se evidencian que el 20.9% perciben un nivel débil; el 40.9% moderado, el 38.3% fuerte en liderazgo directivo, lo sustenta (Luffat, 2012, p. 5). Ante ello, se debe realizar una mejor gestionalidad administrativa y tomar medidas para estructurar, organizar y retroalimentar los grupos; para poder solucionar aquellos problemas o conflictos en beneficio de la institución. Ante ello, la gestión de los directivos enmarca un antes y un después en la vida de los trabajadores y de la empresa; puesto que ellos, son los encargados de encaminar para que la empresa pueda generar productividad; ya que son los que diseñan, plantean y ejecutan las estrategias. Por lo tanto, su diseño en la organización se basa en poder otorgar un buen ambiente laboral, con sus respectivos programas y capacitaciones para el personal; con la idoneidad de que el personal elabore con sus capacidades y destrezas. Ante ello, el desenvolvimiento laboral es el resultado obtenido de la labor realizada, donde se puede ser positiva o negativa, en relación de las metas por la organización.

El reporte de los resultados de la descripción estadística de la variable comunicación organizacional en la figura 6 y tabla 14 de datos, el 15.2% perciben un nivel bajo en la variable Comunicación organizacional; el 29.5% regular, el 34.8% bueno y el 19.7% muy bueno, siendo el nivel bueno el predominante en la variable Comunicación organizacional. Se adhiere Sorados (2017) en sus resultados descriptivos evidencia que el 35.7% observan un nivel malo en la variable gestión educativa; el 33.6% regular, el 30.7% bueno; lo sustenta (Andrade 2005, p. 28). En esta medida, la buena comunicación y ambiente laboral es

fundamental para el desenvolvimiento y para toda la plana; puesto que permite a que haya un mejor entendimiento, rendimiento, bienestar, competitividad y desenvolvimiento laboral. Ante esta concepción, se debe otorgar estrategias, que presenten un buen nivel de comunicación y ambiente laboral; con un control en los trabajadores; con la idoneidad que otorguen un trabajo equitativo y eficiente; fomentando buenas relaciones laborales.

Para el contraste de la hipótesis general, el coeficiente de correlación Rho de Spearman se aprecia una relación significativa, ($r= 0.870$), entre gestión administrativa y comunicación organizacional. Por otro lado, este resultado es similar al estudio realizado por Sorados (2017), sustenta la tesis: Influencia del liderazgo directivo en la calidad de la gestión educativa, en la UNMSM. Quien en sus resultados encontró una correlación alta ($r_s = 0, 619$, $p < 0. 05$) entre liderazgo directivo y la gestión educativa lo refutan: (Luffat, 2012, p. 5) y (Andrade 2005, p. 28). Ante ello, se muestra la relevancia que se tiene entre ambas variables; es decir, el control interno en los miembros que pertenecen a la organización; ya que hoy en día ello, es fundamental para la organización y cooperación y por ende para el desarrollo de la organización; ya que, dependerá de la unión de los integrantes para ofrecer un mejor servicio.

En la constatación de la hipótesis específica 1, El coeficiente de Rho de Spearman muestra una relación alta ($r= 0.819$) y proporcional, entre planificación de la gestión administrativa y la comunicación Organizacional; Por otro lado, debido a que el $p_valor < 0.05$ se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis específica 1; este estudio es similar al de Gómez (2015), en su estudio investigativo sobre Diagnóstico de Comunicación Organizacional, y gestión administrativa en Colombia. (Tesis Maestría), Universidad de Carabobo, Valencia-Venezuela, quien halló una correlación ($r_s = 0, 778$, $p < 0. 05$) entre Comunicación Organizacional, y planificación de la gestión administrativa. Lo sustentan, (Luffat, 2012, p. 5) y (Andrade 2005, p. 28). Ante ello, podemos inferir que la planificación por parte de la de los directivos enmarca un antes y un después en la vida de los trabajadores y de la entidad; puesto que ellos, son los encargados de encaminar para que la entidad pueda generar productividad; ya que son los que diseñan, plantean y ejecutan las estrategias. Por lo tanto, su diseño en la organización se basa en poder otorgar un buen ambiente laboral, con sus respectivos programas; con la idoneidad de que el personal elabore con sus capacidades y destrezas.

En la constatación de la hipótesis específica 2, El coeficiente de correlación Rho de Spearman muestra una relación significativa, alta ($r= 0.789$) y proporcional, entre organización de la gestión administrativa y la comunicación organizacional. Por otro lado, debido a que el $p_valor < 0.05$ se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis específica

1; este resultado es similar al estudio realizado por Córdova y Echevarría (2015), en su investigación sobre: la comunicación en las organizaciones es una variable determinante para el éxito en la gestión administrativa, en la Unión Peruana del Sur, quien halló una correlación superior a la media ($R= 0.757$) entre comunicación organizacional y la organización de la gestión administrativa. Ante ello, lo sustentan (Luffat, 2012, p. 5) y (Andrade 2005, p. 28). Ante ello, se puede apreciar la importancia entre estas variables; puesto que, la comunicación y ambiente laboral; otorga un trabajo equitativo y eficiente, y fomenta las buenas relaciones laborales.

En la constatación de la hipótesis específica 3, El coeficiente de correlación Rho de Spearman muestra una relación significativa, alta ($r= 0.611$) y proporcional, entre dirección de la gestión administrativa y la comunicación organizacional. Por otro lado, debido a que el $p_valor < 0.05$ se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis específica 3; este resultado es similar al estudio realizado por Miranda y Pastor (2015) en su estudio de investigación sobre: comunicación Organizacional y gestión administrativa de una Municipalidad del Departamento de Lambayeque – 2015 quien en sus resultados muestra un coeficiente de correlación ($r=0.309, p < 0.05$) lo que muestra que existe relación entre dirección de la gestión administrativa y comunicación organizacional; lo sustentan (Luffat, 2012, p. 5) y (Andrade 2005, p. 28). En tal sentido, la gestión de los directivos enmarca un antes y un después en la vida de los trabajadores y de la empresa; puesto que ellos, son los encargados de encaminar para que la empresa pueda generar productividad; ya que son los que diseñan, plantean y ejecutan las estrategias. Por lo tanto, su diseño en la organización se basa en poder otorgar un buen ambiente laboral, con sus respectivos programas y capacitaciones para el personal; con la idoneidad de que el personal elabore con sus capacidades y destrezas. Ante ello, el desenvolvimiento laboral es el resultado obtenido de la labor realizada, donde se puede ser positiva o negativa, en relación de las metas por la organización.

En la constatación de la hipótesis específica 4, el coeficiente de Rho de Spearman muestra una relación alta ($r= 0.780$) y proporcional, entre control de la gestión administrativa y la comunicación organizacional. Por otro lado, debido a que el $p_valor < 0.05$ se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis específica 4; este resultado es similar al estudio realizado por Quispe, (2015) en su investigación sobre; comunicación Organizacional y la gestión administrativa en la Municipalidad Distrital de Pacucha, Andahuaylas, 2015; quien halló una correlación significativa ($rs= 0, 834 p < 0,05$), entre comunicación organizacional y el control de la gestión administrativa en la Municipalidad Distrital de Pacucha, Andahuaylas, 2015 lo sustentan (Luffat, 2012, p. 5) y (Andrade 2005, p. 28). Ante ello, la

relevancia que tiene el control interno en los miembros que pertenecen a la organización; es fundamental para la organización y cooperación y por ende para el desarrollo de la organización. Ante ello, se debe estructurar, organizar y retroalimentar los grupos; para poder solucionar aquellos problemas o conflictos en beneficio de la institución. Ante esta concepción, el buen ambiente laboral es fundamental para el desenvolvimiento y para toda la plana; puesto que permite a que haya un mejor entendimiento, rendimiento, bienestar, competitividad y desenvolvimiento laboral. Ante esta concepción, se debe otorgar estrategias, que presenten un buen nivel de comunicación y ambiente laboral; con un control en los trabajadores; con la idoneidad que otorguen un trabajo equitativo y eficiente, respetando los horarios para conservar y fomentar buenas relaciones laborales entre todos.

V. Conclusiones

Primera: Existen evidencias suficientes para manifestar que la gestión administrativa tiene relación importante con la comunicación organizacional en el Distrito Fiscal de Ventanilla, Ventanilla- Callao, 2019, ($r_s = 0.870$, $p=000$). En tal sentido, la relevancia que tiene la gestión en la comunicación en los miembros de una organización es fundamental; para la unión, cooperación y desarrollo de la organización; ya que, los directivos son los encargados de encaminar a la organización.

Segunda: Existen evidencias suficientes para manifestar que la planificación tiene relación importante con la comunicación organizacional en el Distrito Fiscal de Ventanilla, Ventanilla- Callao, 2019, ($r_s = 0.819$, $p=000$). Ante ello, se puede inferir, la importancia de la planificación y la comunicación; ya que el vínculo permite a que haya un mejor ordenamiento y relación con los integrantes de dicha entidad; en tal sentido, su diseño en la organización se basa en poder otorgar un buen ambiente laboral; con la idoneidad de que el personal elabore con sus capacidades y destrezas. Además, de crear desenvolvimiento para toda la plana.

Tercera: Existen evidencias suficientes para manifestar que la organización tiene relación importante con la comunicación organizacional en el Distrito Fiscal de Ventanilla, Ventanilla- Callao, 2019, ($r_s = 0.789$, $p=000$). Ante esta concepción, se debe otorgar estrategias, que presenten un buen nivel de comunicación y ambiente laboral; con un control en los trabajadores; con la idoneidad de generar un trabajo equitativo y eficiente.

Cuarta: Existen evidencias suficientes para manifestar que la dirección tiene relación importante con la comunicación organizacional en el Distrito Fiscal de Ventanilla, Ventanilla- Callao, 2019, ($r_s = 0.611$, $p=000$). Ante ello, se concluye que, la gestión de los directivos enmarca un antes y un después en la vida de los trabajadores y de la empresa; puesto que ellos, son los encargados de encaminar para que la empresa pueda generar productividad; ya que son los que diseñan, plantean y ejecutan las estrategias. Por lo tanto, su diseño en la organización se basa en poder otorgar un buen ambiente laboral; con la idoneidad de que el personal elabore sus funciones eficientemente.

Quinta: Existen evidencias suficientes para manifestar que el control tiene relación importante con la comunicación organizacional en el Distrito Fiscal de Ventanilla, Ventanilla- Callao, 2019, ($r_s = 0.780$, $p=000$). Ante ello, se concluye que, la relevancia que tienen el control interno en los miembros que pertenecen a la organización; ya que es fundamental para el desarrollo de la organización.

VI. Recomendaciones

Primera: Se recomienda a los Fiscales del Distrito Fiscal de Ventanilla, Ventanilla- Callao, 2019, dar a conocer los resultados de la investigación en las Fiscalías provinciales a fin de conocer la importancia de la gestión administrativa de los fiscales y la comunicación organizacional.

Segunda: Se recomienda a los Fiscales del Distrito Fiscal de Ventanilla, Ventanilla- Callao, 2019 realizar capacitaciones a los fiscales distritales en la planificación de la gestión administrativa, desde el más alta jerarquía hasta la menor; para que así sentirse comprometidos y parte de la visión de la entidad; en tal sentido se debe tomar medidas para estructurar, organizar y retroalimentar los grupos; para poder solucionar aquellos problemas o conflictos en beneficio de la institución; a fin de mejorar la eficiencia de la gestión.

Tercera: Se recomienda a los Fiscales del Distrito Fiscal de Ventanilla, Ventanilla- Callao, 2019 realizar capacitaciones a los fiscales distritales en la organización de la gestión administrativa, a fin de mejorar la eficacia de su gestión. Dado que, los respectivos programas y capacitaciones para el personal; es para que el personal pueda desarrollar y potencie sus capacidades. Ante ello, el desenvolvimiento laboral es el resultado obtenido del trabajo por la gestión administrativa en la planificación. Ante ello, se concluye que, la gestión de los directivos enmarca un antes y un después en la vida de los trabajadores y de la empresa; puesto que ellos, son los encargados de encaminar para que la empresa pueda generar productividad; ya que son los que diseñan, plantean y ejecutan las estrategias.

Cuarta: Se recomienda a los Fiscales del Distrito Fiscal de Ventanilla, Ventanilla- Callao, 2019 realizar capacitaciones a los fiscales distritales en la dirección de la gestión administrativa, con el propósito de agilizar sus diligencias. Ante ello se, refuta que las capacitaciones a los directivos, es una de las estrategias más fundamentales y primordiales para poder agilizar y avanzar los proyectos o planeamientos en la institución; y así lograr los objetivos administrativos; puesto que son los encargados de encaminar a la organización.

Quinta: Se recomienda a los Fiscales del Distrito Fiscal de Ventanilla, Ventanilla- Callao, 2019 realizar capacitaciones a los fiscales distritales en control de la gestión administrativa, a fin de garantizar su desempeño ético en su desempeño. Para que así sentirse comprometidos y parte de la visión de la entidad; en tal sentido se debe tomar medidas para estructurar, organizar y retroalimentar los grupos; para poder solucionar aquellos problemas o conflictos en beneficio de la institución.

VII. Referencias

- Amador, M. (2003) *Gestión administrativa*. (2ª. ed.). Buenos Aires: Ateneo.
- Andrade, H. (2005). *Comunicación Organizacional Interna*. Proceso disciplina y técnica. España: Netbiblo.
- Arévalo, R. (2018). *El Control Interno y la Gestión Organizacional de la Municipalidad Distrital de Lagunas - Provincia de Alto Amazonas - Región Loreto, Año 2014* (Tesis de Maestría).
- Arkin, G y Colton, T. (1995). *Metodología de la investigación*. Colombia: Pearson Educación.
- Baiz y García (2016) *Relación entre Comunicación Organizacional y Gestión Administrativa, en Venezuela* (Tesis de Maestría) Caracas, Venezuela.
- Balarezo, B. (2014). *La Comunicación Organizacional Interna y su Incidencia de Desarrollo Organizacional de la Empresa SAN MIGUEL DRIVE.*”; (Tesis de Maestría) Universidad Técnica De Ambato.
- Beltrán, L. (2008) *Gestión administrativa*. (2ª. ed.). Buenos Aires: Ateneo.
- Brandolini, A., González Frigoli, M. y Hopkins N. (2009). *Comunicación interna: claves para una gestión exitosa*. Buenos Aires: La Crujía.
- Buchele, L. (2001) *Gestión administrativa* (2ª. ed.). Buenos Aires: Ateneo
- Castillo, R. y De La Cruz, J. (2015) *El Trabajo Interno Administrativo y la Comunicación Organizacional de las Carreras de Ciencias de la Comunicación, Trabajo Social y Turismo* (Tesis de Maestría) Universidad Nacional De Trujillo – 2015.
- Chiavenato, I. (2015). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. (7.a ed.) México: McGraw Hill.
- Córdova, C. Y Echevarría, A. (2015). *La Comunicación en las Organizaciones es una variable determinante para el Éxito en la Gestión Administrativa*, (Tesis De Maestría) Unión Peruana Del Sur (UPS).

- Fernández, C. y Galguera. Ll. (2009). *Teorías de la comunicación*. México, D.F. : McGraw-Hill.
- García, D. (2013). *Plan de Comunicación Organizacional y el Desarrollo Empresarial para Industrias GARSAM, S.A. DE C.V*”- (Tesis De Maestría) Universidad Nacional Autónoma De México – México.
- Gaudy, A. (2007). *Metodología de la investigación*. Santiago de Chile: Santillana
- Gómez, K. (2015). *Diagnóstico de Comunicación Organizacional, y Gestión Administrativa en Colombia*. (Tesis Maestría), Universidad De Carabobo, Valencia- Venezuela.
- Gómez, D. (2006). *Metodología de la Investigación Científica*. Mc Graw- Hill.
- Hernández R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6^o ed.). México: McGraw-Hill/Interamericana Editores, S.A. de C.V.
- Huisa, T. (2013). *Gestión administrativa*. (6^a ed.). Madrid: Morata.
- Koontz, M. y Weihrich, H. (1994). *Control interno*. Madrid: Thomson.
- Louffat, D. (2014)- *Planificación administrativa*. (4^a ed.). México: Limusa.
- Macias, Y. (2012). *Plan de Mejoramiento y Comunicación Organizacional en la Empresa Quality Plus Service S.A.S*”, (Tesis de Maestría) Universidad EAN, Chile.
- Miranda, F. Y Pastor, P. (2015) *Comunicación Organizacional y Clima Social en los Trabajadores de una Municipalidad del Departamento de Lambayeque – 2015*. (Tesis de Maestría) Universidad Señor De Sipán.
- Miranda, F. y Pastor, P. (2015) *Comunicación Organizacional y Gestión Administrativa de una Municipalidad del Departamento de Lambayeque – 2015*.
- Muñiz, J. (2003) *Comunicación organizacional* México: Interamericana Editores.
- Ospina, M.; Roja, Y.; Zuluaga, J. (2014). *La Comunicación Organizacional y la Gestión Administrativa Pública, Colombia*”; (Tesis De Maestría) Universidad De Medellín – Colombia.

- Patricio, H. (2009) *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.
- Plaza, T y Janes, F. (2007) *La gestión administrativa* (3ª ed.). México: Prentice-Hall Hispanoamericana, S.A.
- Quezada, L. (2014), *Metodología de la Investigación*. Barcelona: Paidós.
- Quispe, E. (2015) *Comunicación Organizacional y la Gestión Administrativa en la Municipalidad Distrital de Pacucha, Andahuaylas, 2015* (Título Profesional). Universidad nacional José María Arguedas.
- Reyes, C. y Ayarza, A. (2018) *La Comunicación Organizacional y su Influencia en el Clima Organizacional de los Operarios de Industrias San Miguel En El 2017* (Tesis De Maestría).
- Rivero, C. (2008), *Gestión administrativa* (2ª. ed.). Buenos Aires: Ateneo.
- Robbins, S. y Coulter, M. (2013). *Administración*. Barcelona: Paidós.
- Robbins, S. y De Cenzo, H. (2013). *Gestión administrativa*. Barcelona: Paidós.
- Ros, S (2001). *Relación entre el enfoque de gestión de calidad y el desempeño organizativo*. Bogotá, Editorial Pontificia Universidad Javeriana.
- Sabino, P. (1992). *Metodología de la investigación*. España: La Muralla S.A.
- Sanz, M. (2011). *Identidad Corporativa, Claves de la Comunicación Empresarial*. Madrid, España: ESIC.
- Stoner, G., Freeman, N y Gilbert, T. (2009). *Administración de empresas*. Barcelona: Herder.
- Trelles, I. (2000). *Comunicación Organizacional*. (3ª ed.). Editorial Félix Valera.
- Valderrama, S. (2013). *Metodología de la investigación*. (4ª ed.). México: Limusa.

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de Consistencia

Matriz de consistència							
Título: Gestión administrativa y la comunicación organizacional en el distrito Fiscal de Ventanilla, Callao 2019							
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
<p>Problema General: ¿Qué relación existe entre la Gestión Fiscal y la comunicación organizacional en el Distrito Fiscal de Ventanilla, Ventanilla- Callao, 2019?</p> <p>Problema específico 1 ¿Qué relación existe entre planificación y la comunicación organizacional en el Distrito Fiscal de Ventanilla, Ventanilla- Callao, 2019?</p> <p>Problema específico 2 ¿Qué relación existe entre organización y la comunicación organizacional en el Distrito Fiscal de Ventanilla, Ventanilla- Callao, 2019?</p> <p>Problema Específico 3 ¿Qué relación existe entre dirección y la comunicación organizacional en el Distrito Fiscal de Ventanilla, Ventanilla- Callao, 2019?</p> <p>Problema Específico 4 ¿Qué relación existe entre control y la comunicación organizacional en el Distrito Fiscal de Ventanilla, Ventanilla- Callao, 2019?</p>	<p>Objetivo general: Determinar la relación que existe entre la Gestión administrativa y la comunicación organizacional en el Distrito Fiscal de Ventanilla, Ventanilla- Callao, 2019.</p> <p>Objetivo específico 1 Determinar la relación que existe entre la dimensión planificación y la comunicación organizacional en el Distrito Fiscal de Ventanilla, Ventanilla- Callao, 2019</p> <p>Objetivo específico 2 Determinar la relación que existe entre la dimensión organización y la comunicación organizacional en el Distrito Fiscal de Ventanilla, Ventanilla- Callao, 2019</p> <p>Objetivo Específico 3 Determinar la relación que existe entre la dimensión dirección y la comunicación organizacional en el Distrito Fiscal de Ventanilla, Ventanilla- Callao, 2019</p> <p>Objetivo Específico 4 Determinar la relación que existe entre la dimensión control y la comunicación organizacional en el Distrito Fiscal de Ventanilla, Ventanilla- Callao, 2019.</p>	<p>Hipótesis general: La Gestión administrativa se vincula positivamente con la comunicación organizacional en el Distrito Fiscal de Ventanilla, Ventanilla- Callao, 2019</p> <p>Hipótesis específica 1 La planificación se relaciona positivamente con la comunicación Organizacional en el Distrito Fiscal de Ventanilla, Ventanilla- Callao, 2019</p> <p>Hipótesis específica 2 La organización se vincula positivamente con la comunicación Organizacional en el Distrito Fiscal de Ventanilla, Ventanilla- Callao, 2019</p> <p>Hipótesis Específica 3 La dirección se relaciona positivamente con la comunicación organizacional en el Distrito Fiscal de Ventanilla, Ventanilla- Callao, 2019</p> <p>Hipótesis Específica 4 El control se vincula positivamente con la comunicación organizacional en el Distrito Fiscal de Ventanilla, Ventanilla- Callao, 2019.</p>	Variable X: Gestión Administrativa				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles o rangos
			Planificación	-Misión/visión -Objetivos -Coordinación de acciones -Estrategias	1-9	Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca(1)	Buena (129-160) Regular (96-128) Deficiente (65-95) Pésima (32-64)
			Organización	-Atención al cliente -Socialización -Funciones	10-18		
			Dirección	-Comunicación -Trabajo en equipo -Motivación -Conciliación	19-24		
			Control	-Control del servicio -Satisfacción del cliente -Posicionamiento en el mercado -Cumple con objetivos	25-32		
			Variable Y: Comunicación Organizacional.				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles o rangos
			Ascendente	Integración -Comunicación asertiva -Comunicación escrita -Reconocimiento -Iniciativa -Comunicación interpersonal -Orientación a resultados	1-9	Siempre (5) Frecuentemente (4) Algunas veces (3) Ocasionalmente (2) Nunca(1)	Muy alto (83-100) Alto (62-82) Medio (41-61) Bajo (20-40)
			Descendente	Empoderamiento -Compromiso -Comunicación efectiva -Motivación	10-19		

				-Liderazgo			
			Horizontal	-Trabajo en equipo -Comunicación interpersonal -Contactos interpersonales -Organización y planificación	20-28		
Tipo y diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos		Estadística a utilizar			
Método: Hipotético deductivo Enfoque: Cuantitativo Tipo: Básica Nivel Correlacional Diseño: No experimental, correlacional de corte transversal Método: Hipotético deductivo	Población: Tipo de muestreo: No probabilístico Tamaño de muestra:	Variable X: Gestión administrativa Técnica: Encuesta. Instrumentos: Cuestionario Autor: Louffat Año: 2012 Forma de Administración Individual		DESCRIPTIVA: Estadísticos descriptivos INFERENCIAL: Contraste de hipótesis con Rho de Spearman			

*Sin título1 [ConjuntoDatos0] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

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

Visible: 32 de 32 variables

	VAR00001	VAR00002	VAR00003	VAR00004	VAR00005	VAR00006	VAR00007	VAR00008	VAR00009	VAR00010	VAR00011	VAR00012	VAR00013	VAR00014	VAR00015	VAR00016	VAR00017	VAR00018	V.
1	3,00	5,00	5,00	5,00	4,00	5,00	1,00	1,00	1,00	3,00	3,00	5,00	5,00	5,00	4,00	5,00	6,00	3,00	
2	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00
3	3,00	3,00	5,00	5,00	4,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	3,00	3,00	5,00	5,00	4,00	4,00	5,00	5,00	
4	1,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	1,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00
5	5,00	3,00	4,00	4,00	3,00	5,00	3,00	5,00	5,00	5,00	5,00	3,00	4,00	4,00	3,00	6,00	5,00	5,00	
6	5,00	5,00	3,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	3,00	5,00	5,00	3,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	3,00
7	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	3,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00
8	4,00	3,00	5,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00	4,00	3,00	5,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00
9	5,00	5,00	5,00	5,00	3,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	3,00	5,00	5,00	5,00	5,00
10	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00
11	3,00	3,00	4,00	5,00	5,00	3,00	5,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	4,00	5,00	5,00	3,00	3,00	3,00	
12	2,00	1,00	2,00	4,00	3,00	4,00	5,00	3,00	3,00	3,00	2,00	1,00	2,00	4,00	3,00	4,00	3,00	3,00	
13	3,00	5,00	5,00	2,00	4,00	4,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	5,00	5,00	2,00	4,00	4,00	3,00	3,00	
14	5,00	3,00	5,00	4,00	4,00	1,00	5,00	3,00	3,00	1,00	5,00	3,00	5,00	4,00	4,00	6,00	3,00	1,00	
15	3,00	3,00	4,00	5,00	4,00	4,00	3,00	5,00	5,00	4,00	3,00	3,00	4,00	5,00	4,00	4,00	5,00	4,00	
16	5,00	4,00	5,00	5,00	5,00	3,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	5,00	3,00	5,00	5,00	
17	4,00	3,00	4,00	3,00	2,00	4,00	5,00	3,00	3,00	4,00	4,00	3,00	4,00	3,00	2,00	4,00	3,00	4,00	
18	4,00	4,00	5,00	3,00	5,00	5,00	3,00	3,00	3,00	4,00	4,00	4,00	5,00	3,00	5,00	6,00	3,00	3,00	
19	4,00	4,00	4,00	5,00	4,00	5,00	5,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	5,00	4,00	5,00	4,00	4,00	
20	3,00	5,00	5,00	5,00	4,00	5,00	4,00	3,00	3,00	5,00	3,00	5,00	5,00	5,00	4,00	5,00	3,00	5,00	
21	5,00	5,00	5,00	5,00	1,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	1,00	5,00	5,00	5,00	
22	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	4,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00	5,00	4,00	5,00	
23	2,00	4,00	5,00	2,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	3,00	2,00	4,00	5,00	2,00	5,00	5,00	5,00	3,00	
24	4,00	3,00	4,00	5,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00	4,00	3,00	4,00	5,00	4,00	5,00	5,00	4,00	
25	5,00	4,00	3,00	5,00	2,00	5,00	3,00	3,00	3,00	3,00	5,00	4,00	3,00	5,00	2,00	5,00	3,00	3,00	
26																			
27																			
28																			
29																			

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

Anexo 2:

**Instrumento de recolección de datos
Cuestionario: Gestión Administrativa**

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 del distrito Fiscal de Ventanilla					
2	Se administra los recursos del distrito Fiscal de Ventanilla el fin de incrementarlos					
3	Se planifica en el distrito Fiscal de Ventanilla el empleo de sus recursos					
4	El distrito Fiscal de Ventanilla administrará otros fondos y prestará otros servicios					
5	El personal del distrito Fiscal de Ventanilla tiene conocimiento de los objetivos de desarrollo y las metas a ser alcanzados					
6	El distrito Fiscal de Ventanilla 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 del distrito Fiscal de Ventanilla 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 el distrito Fiscal de Ventanilla se coordina y dirige las actividades necesarias para llevar a cabo los programas y políticas administrativas de la Caja.					
11	El Recurso humano del distrito Fiscal de Ventanilla, se encuentra capacitado en temas inherentes a la labor que desempeñan					
12	En el distrito Fiscal de Ventanilla existe un alto porcentaje de rotación del personal asignado a cargos jerárquicos					
13	En el distrito Fiscal de Ventanilla existe un ambiente de desarrollo organizacional que permite al personal sentirse a gusto con la labor que desempeña					

14	En el distrito Fiscal de Ventanilla se promueve un ambiente laboral que permite al personal desarrollar las actividades en equipos de trabajo					
15	El presupuesto asignado al distrito Fiscal de Ventanilla, son ejecutados de acuerdo al marco normativo de la Ley de Presupuesto anual					
16	El presupuesto asignado al distrito Fiscal de Ventanilla, permite cumplir con las necesidades básicas y los proyectos y actividades de las distintas unidades y dependencias según el Plan Anual					
17	El presupuesto del distrito Fiscal de Ventanilla, permite desarrollar los Proyectos de Inversión Pública					
18	Los Proyectos de Inversión Pública están orientados a resolver los problemas del distrito Fiscal de Ventanilla					
	DIMENSIÓN 3 Dirección					
19	La gestión administrativa en el distrito Fiscal de Ventanilla, apoya a la consecución de sus objetivos y metas institucionales					
20	El personal del distrito Fiscal de Ventanilla entiende el significado de gestión					

21	El desarrollo institucional es promovido por la dirección del distrito Fiscal de Ventanilla					
22	El personal del distrito Fiscal de Ventanilla 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 del distrito Fiscal de Ventanilla 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 el distrito Fiscal de Ventanilla se realizan evaluaciones permanentes para establecer si el					

	personal cumple con la función y tareas encomendadas					
29	El distrito Fiscal de Ventanilla da a conocer los resultados de las evaluaciones realizadas					
30	Las evaluaciones realizadas son para la mejora en la gestión administrativa					
31	El distrito Fiscal de Ventanilla realiza evaluación periódica para conocer el avance y cumplimiento de la ejecución presupuestal					
32	El distrito Fiscal de Ventanilla evalúa la ejecución presupuestal considerando la evaluación del Plan Operativo Institucional					

Cuestionario: Comunicación organizacional

Nunca	Ocasionalmente	Algunas veces	Frecuentemente	Siempre
1	2	3	4	5

N°	ÍTEMS	RESPUESTA				
		1	2	3	4	5
DIMENSIÓN 1: Comunicación Ascendente						
1	Usualmente en la organización cuando hay una ceremonia se realizan reuniones con los jefes.					
2	Mantengo una buena comunicación con mi jefe.					
3	Tengo conocimiento sobre el uso de herramientas tecnológicas que permiten la comunicación fluida dentro de mi área de trabajo.					
4	Se reconoce la cooperación y el trabajo de equipo en tu unidad.					
5	Me parece que la forma de comunicación través de mail es efectiva.					
6	La institución cuenta con un buzón de sugerencias para los trabajadores.					
7	Cuando resuelvo alguna duda lo comunico a mis superiores.					
8	La comunicación entre las personas que laboran en la institución se da como un hecho natural por estar inmersos en una organización.					
9	En mi área de trabajo y/o institución tengo dificultades para que llegue la información a tiempo.					
DIMENSIÓN 2 Comunicación Descendente						
10	Mi jefe me ha explicado claramente las funciones de mi puesto y mis límites de responsabilidades.					
11	La dirección manifiesta sus objetivos de tal forma que se crea un sentido común de misión e identidad entre sus miembros.					
12	Mi jefe usualmente utiliza los medios de comunicación como: reuniones, correo electrónico, teléfono, circulares,					

	etc.					
13	El jefe se preocupa por mantener un buen trabajo en equipo.					
14	El jefe me informa cuando hay cambios en las prioridades de mi trabajo.					
15	El jefe se preocupa por lograr un clima de apertura y confianza al interior del equipo.					
16	Mi jefe reconoce cuando hago bien mi labor.					
17	Regularmente se ejercita la retroalimentación y cómo tú trabajas respecto de las expectativas					
18	Tu jefe te incita regularmente a que hables u expreses tus puntos de vista de una manera franca					
19	Existe retroalimentación regular, por parte de la jefatura, centrada más bien en el desempeño de tu trabajo.					
DIMENSIÓN 3 Comunicación Horizontal						
20	En la organización donde usted trabaja se han establecido procedimientos o mecanismos para la comunicación entre personas del mismo nivel de puesto.					
21	En la institución compartimos funciones entre los trabajadores de la misma área de trabajo.					
22	El área de contabilidad apoya al área administrativa					
23	Cree que en otras áreas de trabajo existen los rumores.					
24	Existe una buena comunicación entre otras áreas de trabajo.					
DIMENSIÓN 4 Comunicación Diagonal						
25	En el área de trabajo compartimos la información y coordinamos las actividades con otras áreas de trabajo.					
26	Es fácil contactarse con los demás trabajadores que hacen parte de su departamento de trabajo.					
27	La información que se emite a otras áreas es organizada.					
28	Existe una buena coordinación para el procesamiento de la información para otras áreas de trabajo.					

Anexo 3:

Base de datos de la gestión fiscal

Base datos prueba piloto: Gestión fiscal																																	
N°	it1	it2	it3	it4	it5	it6	it7	it8	it9	it10	it11	it12	it13	it14	it15	it16	it17	it18	it19	it20	it21	it22	it23	it24	it25	it26	it27	it28	it29	it30	it31	it32	
1	3	5	5	5	4	5	1	1	1	3	3	5	5	5	4	5	6	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	6	5	5
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
3	3	3	5	5	4	4	5	5	5	5	3	3	5	5	4	4	5	5	3	3	5	3	5	5	5	6	5	5	4	4	5	5	6
4	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
5	5	3	4	4	3	5	3	5	5	5	5	3	4	4	3	6	5	5	5	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	5	3	4	3
6	5	5	3	5	5	5	5	5	5	3	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	3	5	5	3	5	5	3	5	5	5	5	5	
7	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
8	4	3	5	4	4	4	4	4	4	3	4	3	5	4	4	4	4	3	4	3	5	3	5	4	3	5	4	4	4	4	4	3	
9	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	6	5	5	3	5	5	5	6	
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
11	3	3	4	5	5	3	5	3	3	3	3	3	4	5	5	3	3	3	6	3	4	3	4	5	3	4	5	5	3	5	5	3	
12	2	1	2	4	3	4	5	3	3	3	2	1	2	4	3	4	3	3	2	1	2	1	2	4	1	2	4	3	4	5	4	1	
13	3	5	5	2	4	4	3	3	3	3	3	5	5	2	4	4	3	3	3	5	5	5	5	2	4	5	2	4	4	3	2	5	
14	5	3	5	4	4	1	5	3	3	1	5	3	5	4	4	6	3	1	5	3	5	3	5	6	3	5	4	4	1	5	6	3	
15	3	3	4	5	4	4	3	5	5	4	3	3	4	5	4	4	5	4	3	3	4	3	4	5	3	4	5	4	4	3	5	3	
16	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	
17	4	3	4	3	2	4	5	3	3	4	4	3	4	3	2	4	3	4	6	3	4	3	4	3	3	4	3	2	4	5	3	3	
18	4	4	5	3	5	5	3	3	3	3	4	4	5	3	5	6	3	3	4	4	5	4	5	3	4	5	3	5	5	3	3	4	
19	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	6	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	
20	3	5	5	5	4	5	4	3	3	5	3	5	5	5	4	5	3	5	3	5	5	5	5	6	5	5	5	4	5	4	6	5	
21	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	
22	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
23	2	4	5	2	5	5	5	5	5	3	2	4	5	2	5	5	5	3	2	4	5	4	5	2	4	5	6	5	5	5	2	4	
24	4	3	4	5	4	5	5	5	5	4	4	3	4	5	4	5	5	4	4	3	4	6	4	5	3	4	5	4	5	5	5	3	
25	5	4	3	5	2	5	3	3	3	3	5	4	3	5	2	5	3	3	5	4	3	4	3	5	4	3	5	2	5	3	5	4	

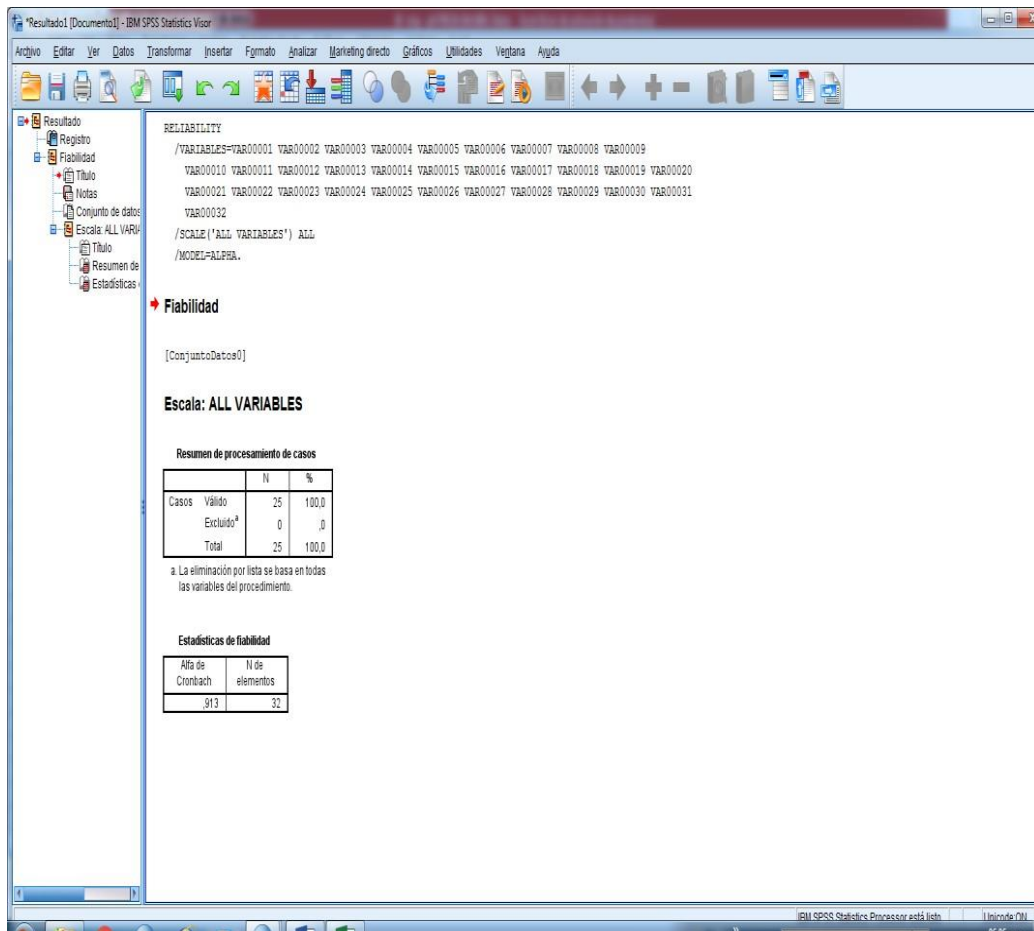
Base de datos de la comunicación organizacional

Base datos Prueba Piloto: Comunicación organizacional																														
N°	it1	it2	it3	it4	it5	it6	it7	it8	it9	it10	it11	it12	it13	it14	it15	it16	it17	it18	it19	it20	it21	it22	it23	it24	it25	it26	it27	it28		
1	5	5	4	5	1	1	4	5	3	3	5	5	5	4	5	5	5	1	1	4	5	3	3	5	5	5	4	5		
2	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5		
3	5	5	4	4	5	5	4	5	5	3	3	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	3	3	5	5	4	4		
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5		
5	4	4	3	5	3	5	3	1	5	5	3	4	4	3	5	5	5	3	5	3	1	5	5	3	4	4	3	5		
6	3	5	5	5	5	5	1	3	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	3	5	5	3	5	5		
7	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
8	5	4	4	4	4	4	4	5	5	3	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	4	3	5	4	4	
9	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	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	5	3	1	3	3	3	3	4	5	5	3		
12	2	4	3	4	5	3	4	4	3	2	1	2	4	3	4	4	4	4	5	3	4	4	3	2	1	2	4	3	4	
13	5	2	4	4	3	3	3	4	3	3	5	5	2	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	5	5	2	4	4	
14	5	4	4	1	5	3	5	3	1	5	3	5	4	4	1	1	5	3	5	3	1	5	3	1	5	3	5	4	4	1
15	4	5	4	4	3	5	4	2	4	3	3	4	5	4	4	4	4	3	5	4	2	4	3	3	4	5	4	4	4	
16	5	5	5	3	5	5	1	3	5	5	4	5	5	5	3	3	3	5	5	1	3	5	5	4	5	5	5	5	3	
17	4	3	2	4	5	3	4	3	4	4	3	4	3	2	4	4	4	5	3	4	3	4	4	4	3	4	3	2	4	
18	5	3	5	5	3	3	3	1	3	4	4	4	5	3	5	5	5	3	3	3	3	1	3	4	4	5	3	5	5	
19	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	
20	5	5	4	5	4	3	4	1	5	3	5	5	5	4	5	5	5	4	3	4	1	5	3	5	5	5	5	4	5	
21	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	
22	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	
23	5	2	5	5	5	5	5	4	3	2	4	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	2	4	5	2	5	5
24	4	5	4	5	5	5	5	3	4	4	3	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	3	4	5	4	5
25	3	5	2	5	3	3	3	3	3	3	5	4	3	5	2	5	5	3	3	3	3	3	3	3	5	4	3	5	2	5

Anexo 4:

Aplicación de alfa de cronbach para la estadística de fiabilidad

Pantallazos prueba confiabilidad de los instrumentos de Gestión administrativa:



Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,913	32

IBM SPSS Statistics Editor de datos

Visible: 32 de 32 variables

	VAR00001	VAR00002	VAR00003	VAR00004	VAR00005	VAR00006	VAR00007	VAR00008	VAR00009	VAR00010	VAR00011	VAR00012	VAR00013	VAR00014	VAR00015	VAR00016	VAR00017	VAR00018	V.
1	3.00	5.00	5.00	5.00	4.00	5.00	1.00	1.00	1.00	3.00	3.00	5.00	5.00	5.00	4.00	5.00	6.00	3.00	
2	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	
3	3.00	3.00	5.00	5.00	4.00	4.00	5.00	5.00	5.00	5.00	3.00	3.00	5.00	5.00	4.00	4.00	5.00	5.00	
4	1.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	1.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	
5	5.00	3.00	4.00	4.00	3.00	5.00	3.00	5.00	5.00	5.00	5.00	3.00	4.00	4.00	3.00	6.00	5.00	5.00	
6	5.00	5.00	3.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	3.00	5.00	5.00	3.00	5.00	5.00	5.00	5.00	3.00	
7	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	3.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	
8	4.00	3.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	3.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	
9	5.00	5.00	5.00	5.00	3.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	3.00	5.00	5.00	5.00	
10	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	
11	3.00	3.00	4.00	5.00	5.00	3.00	5.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	4.00	5.00	5.00	3.00	3.00	3.00	
12	2.00	1.00	2.00	4.00	3.00	4.00	5.00	3.00	3.00	3.00	2.00	1.00	2.00	4.00	3.00	4.00	3.00	3.00	
13	3.00	5.00	5.00	2.00	4.00	4.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	5.00	5.00	2.00	4.00	4.00	3.00	3.00	
14	5.00	3.00	5.00	4.00	4.00	1.00	5.00	3.00	3.00	1.00	5.00	3.00	5.00	4.00	4.00	6.00	3.00	1.00	
15	3.00	3.00	4.00	5.00	4.00	4.00	3.00	5.00	5.00	4.00	3.00	3.00	4.00	5.00	4.00	4.00	5.00	4.00	
16	5.00	4.00	5.00	5.00	5.00	3.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	4.00	5.00	5.00	5.00	3.00	5.00	5.00	
17	4.00	3.00	4.00	3.00	2.00	4.00	5.00	3.00	3.00	4.00	4.00	3.00	4.00	3.00	2.00	4.00	3.00	4.00	
18	4.00	4.00	5.00	3.00	5.00	5.00	3.00	3.00	3.00	4.00	4.00	5.00	3.00	5.00	6.00	3.00	3.00	3.00	
19	4.00	4.00	4.00	5.00	4.00	5.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	5.00	4.00	5.00	4.00	4.00	
20	3.00	5.00	5.00	5.00	4.00	5.00	4.00	3.00	3.00	5.00	3.00	5.00	5.00	5.00	4.00	5.00	3.00	5.00	
21	5.00	5.00	5.00	5.00	1.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	1.00	5.00	5.00	5.00	
22	5.00	5.00	5.00	5.00	4.00	5.00	5.00	4.00	4.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	4.00	5.00	4.00	5.00	
23	2.00	4.00	5.00	2.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	3.00	2.00	4.00	5.00	2.00	5.00	5.00	5.00	3.00	
24	4.00	3.00	4.00	5.00	4.00	5.00	5.00	5.00	5.00	4.00	4.00	3.00	4.00	5.00	4.00	5.00	5.00	4.00	
25	5.00	4.00	3.00	5.00	2.00	5.00	3.00	3.00	3.00	5.00	4.00	4.00	3.00	5.00	2.00	5.00	3.00	3.00	
26																			
27																			
28																			
29																			

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicod:ON

Pantallazos prueba confiabilidad de los instrumentos de Comunicación organizacional:

IBM SPSS Statistics Viewer

RELABILITY

/VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 VAR00007 VAR00008 VAR00009 VAR00010 VAR00011 VAR00012 VAR00013 VAR00014 VAR00015 VAR00016 VAR00017
 /SCALE=ALL(VARIABLES) ALL
 /MODEL=ALPHA

Análisis de fiabilidad

[Conjunto_de_datos0]

Escala: TODAS LAS VARIABLES

Resumen del procesamiento de los casos

Casos	N	%
Válidos	25	100.0
Excluidos ^a	0	.0
Total	25	100.0

^a Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.873	28

IBM SPSS Statistics Processor está listo

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,873	28

Sin título1 (Conjunto_de_datos0) - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Edición Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

Visible: 28 de 28 variables

	VAR000_	VAR000_	VAR000_	VAR000_	VAR000_	VAR000_	VAR000_	VAR000_	VAR000_	VAR000_	VAR000_	VAR000_	VAR000_	VAR000_	VAR000_	VAR000_	VAR000_	VAR000_	var	var	var	var
1	3	5	5	5	4	5	5	5	5	1	1	4	5	3	3	5	5	5	5	4	5	
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	
3	3	3	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	3	3	5	5	4	4	4	
4	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	
5	5	3	4	4	3	5	5	5	3	5	3	1	5	5	3	4	4	4	3	5	5	
6	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	1	3	5	5	3	5	5	5	5	5	
7	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
8	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	4	3	5	4	4	4	4	4	
9	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	3	5	5	
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
11	3	3	4	5	5	3	3	3	5	3	1	3	3	3	3	4	5	5	3	3	3	
12	2	1	2	4	3	4	4	4	5	3	4	4	3	2	1	2	4	3	4	4	4	
13	3	5	5	2	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	5	5	2	4	4	4	4	
14	5	3	5	4	4	1	1	1	5	3	5	3	1	5	3	5	4	4	4	1	1	
15	3	3	4	5	4	4	4	4	3	5	4	2	4	3	3	4	5	4	4	4	4	
16	5	4	5	5	5	3	3	3	5	5	1	3	5	5	4	5	5	5	3	3	3	
17	4	3	4	3	2	4	4	4	5	3	4	3	4	4	3	4	3	2	4	4	4	
18	4	4	5	3	5	5	5	5	3	3	3	1	3	4	4	5	3	5	5	5	5	
19	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	
20	3	5	5	5	4	5	5	5	4	3	4	1	5	3	5	5	5	4	5	5	5	
21	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	
22	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	
23	2	4	5	2	5	5	5	5	5	5	5	4	3	2	4	5	2	5	5	5	5	
24	4	3	4	5	4	5	5	5	5	5	5	3	4	4	3	4	5	4	5	4	5	
25	5	4	3	5	2	5	5	5	3	3	3	3	3	5	4	3	5	2	5	5	5	
26																						
27																						
28																						
29																						

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo

Anexo 5:

Certificados de validación de instrumentos



ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TRABAJO ACADÉMICO

Yo, **Hugo Lorenzo Agüero Alva**, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Lima Norte, revisor de la tesis titulada “**Gestión administrativa y la comunicación organizacional en el distrito Fiscal de Ventanilla, Callao 2019**” de la estudiante **Patricia Stefany Balbín Linares**, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 24% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

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

Lima, 07 de agosto del 2019

Hugo Lorenzo Agüero Alva

DNI:43384358

Feedback Studio - Google Chrome
https://ev.turnitin.com/app/carta/bs/?o=1156319413&s=7&lang=es&u=104916743

feedback studio Patricia Stefany Balbin Linares "Gestión administrativa y la comunicación organizacional en el distrito Fiscal de Ventanilla, Callao 2019"

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE GESTIÓN PÚBLICA

"Gestión administrativa y la comunicación organizacional en el distrito Fiscal de Ventanilla, Callao 2019"

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

AUTORA:
Dra Patricia Stefany Balbin Linares
(OBS CID: 0000-0001-2506-5897)

asesora:
Dra. Hugo Antonio Agüero Alva
(OBS CID: 0000-0001-6547-0159)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
Reforma y Modernización del Estado

Resumen de coincidencias

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés (Beta)


24

Coincidencias	Porcentaje
1 Entregado a Universidad... Trabajo del estudiante	16 %
2 repositorio ucv.edu.pe Fuente de Internet	5 %
3 repositorio.ugv.edu.pe Fuente de Internet	1 %
4 repositorio.uv.wener.edu... Fuente de Internet	1 %
5 repositorio academico... Fuente de Internet	<1 %
6 Entregado a Universidad... Trabajo del estudiante	<1 %
7 Entregado a Universidad... Trabajo del estudiante	<1 %
8 Entregado a Universidad... Trabajo del estudiante	<1 %

Página: 1 de 26 Número de palabras: 8164

Text-only Report High Resolution Activado

16:11 / 10/07/2019



Autorización de la versión final del trabajo de investigación



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE
ESCUELA DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

Patricia Stefany Ballón Lomasa

INFORME TITULADO:

Gestión administrativa y la
comunicación organizacional en el
distrito fiscal de Ventanilla, Callao 2019

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

Maestra en Gestión Pública

SUSTENTADO EN FECHA: 17 Agosto 2019.

NOTA O MENCIÓN: Aprobó mayoría



[Firma]

FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN

Formulario de autorización para la publicación



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)

BALBIN LINARES PATRICIA STEFANY

D.N.I. : 73085405

Domicilio : Av. Larraona 785 Torre "D" dpto. 803 Ciudad de Lima.

Teléfono : Fijo : Móvil : 925987276

E-mail : patricias.bl93@hotmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad :

Escuela :

Carrera :

Título :

Tesis de Posgrado

Maestría

Doctorado

Grado : Maestría

Mención : Gestión Pública

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

BALBIN LINARES PATRICIA STEFANY

Título de la tesis:

"Gestión administrativa y la comunicación
organizacional en el distrito Fiscal
de Ventanilla, Callao 2019"

Año de publicación : 2019

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

A través del presente documento, autorizo a la Biblioteca UCV-Lima Norte,
a publicar en texto completo mi tesis.

Firma :

Fecha :

05 Diciembre 2019.