

**ESCUELA MILITAR DE CHORRILLOS
“CORONEL FRANCISCO BOLOGNESI”**



**TESIS PARA OPTAR EL TITULO PROFECIONAL DE LICENCIADO
EN CIENCIAS MILITARES**

**LA COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL Y LA
ADMINISTRACION DE LAS ACTIVIDADES DE LOS
CADETES DE INFANTERÍA DE LA ESCUELA MILITAR
DE CHORRILLOS “CORONEL FRANCISCO BOLOGNESI”,
DE AGOSTO A NOVIEMBRE DE 2017.**

PRESENTADO POR LOS BACHILLERES

**PAUCAR GONZALES ANTHONY
PIEDRA TORRE JESÚS
POMA TORO ELSEIN**

LIMA – PERÚ

2017

NOMBRE DEL TRABAJO

**TESIS PARA OPTAR EL TITULO PROFECI
ONAL DE LICENCIADO EN CIENCIAS MILI
TARES.docx**

RECUENTO DE PALABRAS

22021 Words

RECUENTO DE CARACTERES

121398 Characters

RECUENTO DE PÁGINAS

114 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

917.9KB

FECHA DE ENTREGA

Sep 12, 2024 8:48 AM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Sep 12, 2024 8:52 AM GMT-5

● 15% de similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos.

- 12% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 9% Base de datos de trabajos entregados
- 3% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● Excluir del Reporte de Similitud

- Material bibliográfico
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 10 palabras)

Dedicatoria

A nuestras familias por ser el motor que impulsa nuestro progreso que es su progreso.

A nuestros docentes que nos han guiado a cumplir nuestras metas. A nuestros compañeros de estudio encaminados también a cumplir sus metas.

Agradecimiento

En primera instancia agradecemos a nuestras familias, personas de gran corazón que nos ayudaron en todos los momentos difíciles que tuvimos que gracias a ellos estamos donde nos encontramos.

PRESENTACIÓN

Sr. Presidente

Señores Miembros del Jurado.

En cumplimiento de las normas del Reglamento de elaboración y Sustentación de Tesis de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi” se presenta a su consideración la presente investigación titulada “LA COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL Y LA ADMINISTRACION DE LAS ACTIVIDADES DE LOS CADETES DE INFANTERIA DE LA ESCUELA MILITAR DE CHORRILLOS “CORONEL FRANCISCO BOLOGNESI”, DE AGOSTO A NOVIEMBRE DE 2017.”, para obtener el Título de Licenciado en Ciencias Militares.

El objetivo de la presente investigación fue indagar acerca de las variables de estudio y de qué manera influía una en otra, a fin de sugerir lo pertinente a su mejor aplicación.

En tal sentido, esperamos que la investigación realizada de acuerdo a lo prescrito por la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”, merezca finalmente su aprobación.

Los autores

ÍNDICE

TÍTULO	II
ASESORES Y MIEMBROS DEL JURADO	III
DEDICATORIA	IV
AGRADECIMIENTO	V
PRESENTACION	VI
ÍNDICE	VII
ÍNDICE DE TABLAS	VIII
ÍNDICE DE FIGURAS	IX
RESUMEN	X
ABSTRACT	XI
INTRODUCCIÓN	XII

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

	Pág.
1.1 Descripción de la realidad problemática	15
1.2 Formulación del problema	16
1.2.1 Problema general	16
1.2. 2 Problemas específicos	17
1.3 Objetivos de la investigación	17
1.3.1 Objetivo general	17
1.3.2 Objetivos específicos	17
1.4 Justificación de la investigación	18
1.5 Limitaciones del estudio	18
1.6 Viabilidad del estudio	19

CAPÍTULO II: MARCO TEORICO

2.1 Antecedentes de la investigación	20
2.2 Bases Teóricas	23
2.3 Definiciones conceptuales	30
2.4 Formulación de Hipótesis	33

2.4.1	Hipótesis general	33
2.4.2	Hipótesis específicas	33
2.5	Variables	33
2.5.1	Definición conceptual	33
2.5.2	Operacionalización de las variables	35
CAPÍTULO III: DISEÑO METODOLÓGICO		
3.1	Tipo de investigación	37
3.1.1	Descripción del diseño	37
3.1.2	Tipo y nivel de la investigación	37
3.1.3	Enfoque de la investigación	38
3.2	Población y muestra	38
3.3	Técnicas de recolección de datos	39
3.3.1	Descripción de los instrumentos	39
3.3.2	Validez y confiabilidad de los instrumentos	43
3.4	Técnicas para el procesamiento y análisis de la información	44
3.5	Aspectos éticos	45
CAPÍTULO IV: RESULTADOS		
4.1	Análisis univariable de los resultados	46
4.2	Contrastación de hipótesis	78
CAPÍTULO V: DISCUSIÓN, CONCLUSIÓN Y RECOMENDACIONES		
5.1	Discusión	82
5.2	Conclusión	85
5.3	Recomendaciones	89
REFERENCIAS		
	Referencias	90
ANEXOS		
	01 aspectos generales	
	02 matriz de consistencia	
	03 cuestionario	

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1. Operacionalización de las Variables	35
Tabla 2. Descripción de instrumentos	40
Tabla 3. Valoración de encuestas	42
Tabla 4. Estadísticos de fiabilidad	43
Tabla 5. Indicadores de fiabilidad	44
Tabla 6. Matriz de interpretación cualitativa de valores porcentuales de los resultados estadísticos alcanzados	45
Tabla 7. Comunicación organizacional ascendente, Grado de Lealtad	46
Tabla 8. Comunicación organizacional ascendente, Grado de Iniciativa	47
Tabla 9. Comunicación organizacional ascendente, Grado de Integración	48
Tabla 10. Comunicación organizacional ascendente, Grado de Disciplina	50
Tabla 11. Comunicación organizacional descendente, Nivel de Motivación	52
Tabla 12. Comunicación organizacional descendente, Nivel de Autoridad	54
Tabla 13. Comunicación organizacional descendente, Nivel de Recepción de ideas	55
Tabla 14. Comunicación organizacional descendente, Nivel de Responsabilidad	56
Tabla 15. Comunicación organizacional horizontal, Grado de Compañerismo	59
Tabla 16. Comunicación organizacional descendente, Nivel de Espíritu de cuerpo	60
Tabla 17. Comunicación organizacional descendente, Nivel de Camaradería	62
Tabla 18. Comunicación organizacional descendente, Nivel Intercambio de ideas	63
Tabla 19. Planificación, Nivel de Control	65
Tabla 20. Planificación, Nivel de Coordinación	67
Tabla 21. Planificación, Nivel de Organización	68
Tabla 28. Dirección, Nivel Realimentación	69
Tabla 29. Dirección, Nivel Ejecución	71
Tabla 30. Dirección, Nivel Control	72
Tabla 31. Prueba de validez	75
Tabla 32. Pruebas de Pearson, HI1	78
Tabla 33. Pruebas de Pearson, HI2	79
Tabla 34. Pruebas de Pearson, HI3	80

ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
Figura 1. Comunicación organizacional ascendente, Grado de Lealtad	46
Figura 2. Comunicación organizacional ascendente, Grado de Iniciativa	47
Figura 3. Comunicación organizacional ascendente, Grado de Integración	48
Figura 4. Comunicación organizacional ascendente, Grado de Disciplina	50
Figura 5. Comunicación organizacional descendente, Nivel de Motivación	52
Figura 6. Comunicación organizacional descendente, Nivel de Autoridad	54
Figura 7. Comunicación organizacional descendente, Nivel de Recepción de ideas	55
Figura 8. Comunicación organizacional descendente, Nivel de Responsabilidad	56
Figura 9. Comunicación organizacional horizontal, Grado de Compañerismo	59
Figura 10. Comunicación organizacional descendente, Nivel de Espíritu de cuerpo	60
Figura 11. Comunicación organizacional descendente, Nivel de Camaradería	62
Figura 12. Comunicación organizacional descendente, Nivel Intercambio de ideas	63
Figura 13. Planificación, Nivel de Control	65
Figura 14. Planificación, Nivel de Coordinación	67
Figura 15. Planificación, Nivel de Organización	68
Figura 16. Dirección, Nivel Realimentación	69
Figura 17. Dirección, Nivel Ejecución	71
Figura 18. Dirección, Nivel Control	72

RESUMEN

En esta investigación tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre la comunicación organizacional y la administración de las actividades de los cadetes de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “Francisco Bolognesi”, de agosto a noviembre de 2017. Para ello, se realizó una investigación exhaustiva sobre la aplicación entre la comunicación organizacional con la administración de las actividades, de los Cadetes de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”, de agosto a noviembre de 2017.

En este estudio se utilizó una encuesta (cuestionario) dirigida para los cadetes de infantería de la Escuela Militar de Chorrillos, se procesaron los datos de manera clásica en forma manual, también se usó el programa spss - 22 para verificar los resultados y el análisis de contenido de la doctrina militar vigente, para una población y muestra de ciento veintiséis (126) cadetes del arma de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos.

El resultado y conclusión del presente trabajo nos ha permitido determinar que dentro de la administración de actividades de los cadetes de infantería es necesario tener una saludable comunicación organizacional; lo cual, valida la hipótesis planteada, por lo tanto, se ha logrado alcanzar los objetivos planteados.

Palabras clave: *Comunicación organizacional, administración de las actividades.*

ABSTRACT

In this investigation he/she had as objective to determine the relationship that Francisco exists between the organizational communication and the administration of the activities of the cadets of Infantry of the Military School of Spurts Bolognesi", of August to November of 2017. For it, he/she was carried out an exhaustive investigation on the application among the organizational communication with the administration of the activities, of the Cadets of Infantry of the Military School of Spurts Colonel Francisco Bolognesi", of August to November of 2017.

In this study a survey was used (to question it) directed for the cadets of infantry of the Military School of Spurts, the data in a classic way were processed in form manual, the program spss was also used - 22 to verify the results and the analysis of content of the effective military doctrine, for a population and sample of hundred twenty-six (126) cadets of the weapon of Infantry of the Military School of Spurts.

The result and conclusion of the present work has allowed us to determine that inside the administration of the infantry cadets' activities it is necessary to have a healthy organizational communication; that which, been worth the outlined hypothesis, therefore, it has been possible to reach the outlined objectives.

Words key: Organizational communication, administration of the activities.

INTRODUCCIÓN

En la presente investigación se desarrolló aspectos específicos sobre la comunicación organizacional y la administración de las actividades de los cadetes de infantería, tuvo como objetivo general determinar la existencia de relación entre las variables en estudio, a fin de a partir de las conclusiones establecidas, se proponga las recomendaciones pertinentes a su optimización. Se efectuó en la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi” y el estudio consta de Cinco capítulos cuya descripción es la que sigue en las siguientes líneas.

El capítulo I Problema de Investigación, contiene el planteamiento del problema donde explica la comunicación organizacional y la administración de las actividades de los cadetes de Infantería y como uno afecta en el otro, dando así a la formulación del problema, donde la justificación investigación pretende indagar la problemática de cómo afecta la distribución de actividades a la Comunicación organizacional y la falta de implementación de políticas en esa área y por ende en a los cadetes de la Escuela Militar de Chorrillos Coronel Francisco Bolognesi, obteniendo el objetivo general y objetivos específicos.

El capítulo II Marco Teórico, presenta los antecedentes son en base a las variables independiente y dependiente, como investigaciones tanto internacionales y nacionales, bases teóricas de las dos variables de estudio y las definiciones conceptuales. Desarrollando la hipótesis general y específica, las variables expresando en la definición conceptual y Operacionalización de las mismas

El capítulo III Marco Metodológico. La metodología utilizando el tipo de estudio siendo básica descriptiva-correlacional, de un diseño no experimental transversal y enfoque cuantitativo, asimismo la población y la muestra de los cadetes del Arma de Infantería, utilizando el método de investigación, las técnicas e instrumentos de recolección de datos elaborados y el método de análisis de datos seleccionado y Aspectos Éticos según las Normas APA.

El capítulo IV Resultados, contiene la descripción y Validación de la Hipótesis, donde se interpretan los resultados estadísticos de cada uno de los ítems considerados en los instrumentos, se adjuntan las tablas, gráficos correspondientes y su respectiva

interpretación; donde la prueba de hipótesis se realizó a través de la prueba estadística Chi cuadrada o χ^2 Cuadrada, que consiste en evaluar hipótesis acerca de la relación entre dos variables de tipo categóricas.

El capítulo V Discusión, Conclusiones y Sugerencias, Dando Referencias a los resultados que se relacionan con los antecedentes, tomando así la discusión dado a la investigación, teniendo como conclusiones a los datos obtenidos y validados por los instrumentos de recolección de datos y dado como sugerencia el apoyo que requiere en la investigación.

CAPÍTULO I PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

El proceso educativo militar tiene sus características que la distinguen de los que se realizan en centros de educación superior del ámbito civil, los cuales están destinados a enseñar a los diferentes profesionales que engloban el mercado, es decir, los procedimientos de enseñanza se deben adaptar a esta realidad particular, debido a que las características de los educandos y las circunstancias así lo requieren.

La comunicación organizacional se ha convertido en un elemento clave para el funcionamiento cohesionado y eficiente de las diferentes áreas organizacionales. Es importante implementar sistemas de comunicación interna, de modo que los miembros de esta se integren alrededor de los objetivos y la filosofía corporativa. Las organizaciones funcionan como un conjunto de procesos relacionados entre sí que deben ser parte de un todo, perfectamente cohesionado y en funcionamiento acorde con los objetivos de la misma. Todas las dependencias de una empresa han de relacionarse de manera que se genere una cadena de procesos enfocada hacia el éxito de sus actividades como organización pues las funciones de planificación, organización y control cobran importancia solo si hay una eficaz comunicación.

A menudo se habla del mejoramiento del clima laboral en una organización, sabemos que la existencia diaria del hombre transcurre en un sinfín de organizaciones tales como: un País, instituciones religiosas, militares, familiares, políticas, culturales, educativas, recreativas, sociales, departamentales, etc. En estas organizaciones se establecen una interrelación fluida, utilizando para ello el soporte y las herramientas que faciliten la comunicación dentro de la organización.

En el caso particular del Ejército como una organización moderna, la comunicación cumple una serie de funciones tales como: proporcionar información de procesos internos, posibilitar funciones de mando, de información, toma de decisiones, soluciones de problemas, apreciación de situación y mantenimiento del enlace. En este caso, el término función se refiere a lo que una organización realiza o logra mediante la comunicación.

En tanto, la formación de los Oficiales del Ejército del Perú, se encuentra bajo responsabilidad del Comando de Educación y Doctrina del Ejército, la misma que tiene dentro de su organización a la Escuela Militar de Chorrillos, como institución dedicada exclusivamente a la formación profesional de los futuros Oficiales del Ejército del Perú, los mismos que al cabo de cinco (05) años de estudio, egresan con el grado militar de Alférez o Sub-Teniente.

Es así que el desarrollo del dictado de asignaturas en la Escuela Militar de Chorrillos, se encuentra a cargo de docentes civiles y militares, quienes después de un riguroso proceso de selección, tienen la responsabilidad del dictado de clases en este centro de formación del profesional militar, catalogado como el Alma Máter del Ejército del Perú, por lo que todo profesional militar deberá tener una formación científica y tecnológica, basada en valores, siendo muy importante el dictado de asignaturas que tienen que ver con la práctica constante de los valores y virtudes militares.

Esto muchas veces se ve afectado por la problemática de los cadetes de la Escuela Militar de Chorrillos Coronel Francisco Bolognesi que en la actualidad se debe al mal manejo de la distribución del tiempo que existen en las tareas a realizar de los cadetes debido a las diversas actividades que tienen que ejecutar en este ambiente castrense pero esto afecta de manera trascendente el desarrollo personal y estudiantil en el ámbito militar ya que se genera un clima organizacional que no es apto y no genera progreso esto queremos dejar en evidencia en la presente investigación y tomar una mayor importancia de parte de los superiores que presenten una preocupación por la calidad de la formación del cadete.

1.2 Formulación del Problema

1.2.1 Problema general

¿De qué manera se relaciona, la comunicación organizacional y la administración de las actividades, de los cadetes de infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”, de agosto a noviembre de 2017?

1.2.2 Problemas específicos

PE1: ¿Cómo se relaciona, la comunicación organizacional ascendente y la administración de las actividades, de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”, de agosto a noviembre de 2017?

PE2: ¿Cómo se relaciona, la comunicación organizacional descendente y la administración de las actividades de los cadetes de infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”, de agosto a noviembre de 2017?

PE3: ¿Cómo se relaciona, la comunicación organizacional horizontal y la administración de las actividades de los cadetes de infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”, de agosto a noviembre de 2017?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Determinar de qué manera se relaciona, la comunicación organizacional y la administración de las actividades, de los cadetes de infantería de la escuela militar de chorrillos “coronel francisco Bolognesi”, de agosto a noviembre de 2017.

1.3.2. Objetivo específicos

OE1: Determinar la relación que existe, entre la comunicación organizacional ascendente y la administración de las actividades, de los cadetes de infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”, de agosto a noviembre de 2017.

OE2: Determinar la relación que existe, entre la comunicación organizacional descendente y la administración de las actividades, de los cadetes de infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”, de agosto a noviembre de 2017.

OE3: Determinar la relación que existe, entre la comunicación organizacional horizontal y la administración de las actividades, de los cadetes de infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”, de agosto a noviembre del 2017.

1.4 Justificación de la investigación

Esta investigación pretendía indagar la problemática de cómo afectaba la distribución de actividades a la Comunicación organizacional y la falta de implementación de políticas en esa área y por ende en a los cadetes de la Escuela Militar de Chorrillos Coronel Francisco Bolognesi, desde una perspectiva organizacional y comunicacional.

Toda institución necesita organizarse y comunicarse. Esto es algo que comparten muchos teóricos. Pero quienes están al frente de numerosas instituciones (presidentes, directivos, etc.) creen que estas acciones se dan de modo natural sin tener en cuenta que conforman una problemática completa y global en la gestión de las organizaciones (Bartoli, 1992)

Se quiere que al término de esta investigación se pueda mejorar la distribución de las actividades de los cadetes y por consiguiente mejorar su comunicación organizacional, generando una preocupación por parte de las autoridades de la Escuela Militar de Chorrillos Coronel Francisco Bolognesi y así conjuntamente trabajar para mejorar la permanencia de los cadetes en el alma mater del ejército.

1.5 Limitaciones del estudio

Para poder desarrollar la presente investigación, nuestro grupo de trabajo fue capaz de superar una serie de limitaciones, entre las cuales podemos nombrar las siguientes que consideramos las más importantes:

1.5.1 Limitaciones de tiempo

El elemento tiempo, es muy esencial para la realización de toda investigación, por lo que se constituye en un reto a superar, para el desarrollo de la presente investigación, por lo que con nuestro trabajo y esfuerzo logramos desarrollar con éxito el presente trabajo de investigación.

1.5.2 Limitaciones económicas

El aspecto monetario también es un obstáculo en toda investigación, pues implica una inversión económica en diferentes ramas, por lo que esta limitación, debió igualmente ser superada en base a una racional economía, cuyos gastos fueron solventados por los integrantes de nuestro equipo de trabajo.

1.5.3 Limitaciones metodológicas

La realización de todo trabajo de investigación, en sus diferentes escalas, obliga al empleo de una metodología para realizar dicho proceso de investigación, que en este caso no es dominado profundamente por los tesisistas, por la poca práctica en el campo de la investigación científica, por tal motivo se convierte en un desafío más, que sin embargo fue superado con las orientaciones e indicaciones de nuestro docente asesor y el compromiso personal y profesional, de todos los integrantes del equipo de investigación.

1.6 Viabilidad del estudio

Para el normal desarrollo del presente estudio, se aprecia que el mismo es factible de ser desarrollado, toda vez que existe abundante información temática y metodológica acerca del tema y las limitaciones de orden económico o de tiempo podrán ser superados rápidamente.

CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

2.1.1 Internacionales

Balarezo (2014), en su tesis “La comunicación organizacional interna y su incidencia en el desarrollo organizacional de la empresa SAN MIGUEL DRIVE” para optar el grado académico de Ingeniero de Empresas en la Universidad Técnica de Ambato Ecuador llegó a las siguientes conclusiones; las falencias que presenta la comunicación organizacional interna está repercutiendo sobre la coordinación de las actividades dentro de la organización, la comunicación organizacional influye directamente sobre la baja productividad de la empresa San Miguel Drive así como también en las actitudes de los trabajadores, muchos de los trabajadores de la empresa conocen muy poco los tipos de comunicación que existen dentro de la institución, y califica como regulares los medios de comunicación internos con los que cuenta San Miguel Drive, la distribución de funciones afecta directamente sobre el trabajo en equipo y además hay que resaltar que el clima organizacional de la empresa San Miguel Drive no es el más adecuado para el correcto desenvolvimiento de los trabajadores y se concluye que la comunicación organizacional interna de la empresa San Miguel Drive no

está cumpliendo las funciones que debería, como son generar identificación institucional por parte del trabajador hacia la empresa y tampoco fortalece las relaciones interpersonales entre los colaboradores.

Coyoy (2013) La Delegación en la agencia bancaria no está bien aplicada, ya que un cierto número de empleados, en especial jefes de las agencias y sub jefes recae la mayor parte de actividades, lo cual provoca que extiendan su horario de trabajo para cumplir con sus actividades.

Álvarez (2003), determinó la motivación laboral percibida por los médicos, DUE/ATS y auxiliares de enfermería que trabajan en el Servicio de Urgencias del Hospital de Cabueñes de Gijón, España, a través de cinco componentes de la conducta básicos: el nivel de activación y necesidad, el valor del incentivo de cada sujeto, el nivel de expectativas, de ejecución y de satisfacción. Los funcionarios, no dan importancia al prestigio y éxito profesional; en general presentan un nivel motivacional bajo; existen relaciones significativas entre la edad, el sexo, la categoría profesional, el tipo de contrato, el turno de trabajo y en la satisfacción laboral: están los componentes de la conducta, la promoción y el reconocimiento profesional, el ambiente laboral, las relaciones personales y la política de personal.

López (2013) El Clima Organizacional es un tema de gran importancia en las organizaciones, las cuales buscan un continuo mejoramiento del ambiente de su organización, para así alcanzar un aumento de productividad y una mejor percepción de la misma, sin perder de vista el recurso humano, el ambiente es donde una persona desempeña su trabajo diariamente, el trabajo que un jefe puede tener con sus colaboradores, la relación entre la empresa, son un vínculo o un obstáculo para el buen desempeño en la organización.

Kreps (1995), la comunicación organizacional "es el proceso por medio del cual los miembros recolectan información pertinente acerca de su organización y los cambios que ocurren dentro de ella". Para autores como Carlos Ramón Padilla la comunicación organizacional es " la esencia, el corazón mismo, el alma y la fuerza dominante dentro de una organización".

2.1.2 Nacionales

Villalobos (2001) En el “Diagnóstico de la Comunicación Interna y Clima Organizacional aplicado a la empresa privada BBVA Banco Continental Lambayeque” demostró que, la falta de capacitación en el área de comunicación genera contraindicaciones en el ámbito nacional y local, así mismo es importante tener en consideración el número de personas, con que cuenta la institución, es decir a mayor número de personas, mayores problemas de comunicación y por ende un bajo nivel de satisfacción del personal. Las formas de comunicación (formal e informal) originan una satisfacción entre regular y buena porque conocen sólo lo primordial con respecto a la información de características funcionales en orden a su organización, estructura, inmediatez, accesibilidad y transparencia. Los canales comunicacionales de la institución: revistas, cartelera informativa, boletines etc. son pocos leídos, lo que no permite explotar la participación activa de los trabajadores.

Martínez (2001) “El Clima Laboral está determinado por el conjunto de factores vinculados a la calidad de vida dentro de una organización. Constituye una precepción, y como tal adquiere valor de realidad en las organizaciones”.

Navarro (2010) se consideró el estudio realizado como trabajo de ascenso, denominado "Satisfacción laboral de los docentes del Decanato de Administración y Contaduría de la UCLA con relación al clima organizacional, bajo un enfoque prospectivo" cuyo propósito fue analizar la satisfacción laboral de los docentes del departamento mencionado.

Comité Técnico de Clima Organizacional (2009) El clima organizacional está dado por las percepciones compartidas por los miembros de una organización respecto al trabajo, el ambiente físico en que éste se da, las relaciones interpersonales que tienen lugar en torno a él y las diversas regulaciones formales e informales que afectan a dicho trabajo. Se debe tener en cuenta que el comportamiento humano es un tema complejo y dinámico, por lo cual requiere investigación, actualización y verificación, necesarios para la elaboración de un Estudio del Clima Organizacional, cuyo objetivo principal es el identificar las percepciones de los trabajadores, para definir planes de acción orientados a mejorar los aspectos que afectan negativamente el normal desarrollo de la organización, y de igual manera potenciar todos aquellos aspectos favorables, que motivan y hacen de la gestión diaria una labor agradable que motiva a todos.

Barja (2012) La finalidad fue identificar las buenas prácticas en los procesos de la cadena de suministro, identificación de algunos criterios en los que se basan su gestión y establecimiento de políticas de servicio. Siendo necesario identificar y describir los macroprocesos de la cadena de suministro del servicio de alimentación para el personal de tropa del servicio militar voluntario del Ejército del Perú, y para mayor detalle en cuanto a las responsabilidades, los tiempos, frecuencias, se ha empleado la técnica de análisis de macroprocesos y procesos de la Fundación Vasca para la Excelencia

Guevara (2011) Del análisis se desprende que las pequeñas empresas carecen de una política adecuada sobre el uso de un sistema de comunicaciones, como demanda estratégica del desarrollo organizacional.

2.2 Bases Teóricas

2.2.1 Comunicación organizacional

Cárdenas (2015) comunicación organizacional - En el aprendizaje de la comunicación organizacional realice algunas lecturas de las cuales quiero retomar los aspectos más importantes. En lo relacionado con el escrito de la comunicadora social Luz Ángela Ardila quien habla sobre la Comunicación en las Organizaciones y presenta la comunicación como la herramienta para la gestión de talento humano, considero que es acertada su posición teniendo en cuenta la relación que existe entre comunicación y comunidad que se hace evidente en la vida diaria de donde surgen muchas ideas resultado de esta mezcla, permitiendo identificar al grupo que conforma una organización como una comunidad que funciona como una pequeña sociedad que logra identificarse de otras sociedades por la aplicación de la comunicación y los objetivos que logran mediante ella; también estoy de acuerdo con lo mencionado por el señor Robert Papin quien reconoce la importancia de convencer y motivar para alcanzar un control con eficacia de las operaciones que se realicen, siendo esta un punto acertado porque cuando los integrantes de una sociedad se encuentra motivados pueden generar cambios positivos dentro de su comunidad lograr una cultura organizacional que genere un ambiente de calidad y resultados donde el conocimiento se convierta en la herramienta para gerenciar el talento humano que en las nuevas culturas organizacionales es identificado como la parte principal de las organizaciones.

Ya es claro que la comunicación organizacional genera cambios importantes, ahora quiero hablar sobre los tipos de comunicación en las empresas que menciona el señor Javier Vásquez Aguilar, este comunicador dice que la comunicación aporta al funcionamiento y la

construcción de la identidad de una empresa, desde mi punto de vista esta afirmación es real, cuando la comunicación fluye en una organización se pueden alcanzar los objetivos propuestos y es así que también se genera esa identidad empresarial que aunque muchos desconocen se evidencia cuando reconocemos un producto o una marca, esta identidad nace en la parte interna de la empresa y logra trascender al exterior mediante la comunicación entre sus empleados y el reflejo de este trabajo en los resultados frente a la competencia.

En la Comunicación Organizacional encontramos la comunicación interna que le permite a los empleados conocer sobre su propia empresa, como gran herramienta para fortalecer el sentimiento del personal por su empresa, confirmando así que el afecto por y el buen clima laboral permite que una compañía refleje éxito frente a la competencia y emita buena comunicación externa que logre mantener un doble flujo de comunicación entre la empresa y los clientes que recibirán atención y producto de alta calidad, muchas veces desconocemos como se originó un producto y no identificamos que los buenos productos son resultado de una buena comunicación organizacional que se enfoca en generar mensajes que proyecten a los clientes una imagen favorable de la compañía.

Otro tema es la comunicación de cara al siglo XXI y en relación a lo escrito por Mónica Valle que nos recuerda que con el pasar del tiempo y el cambio constante de la sociedad mediante la globalización son muchos los temas que logran trascender como los retos diarios que tienen las empresas por mantenerse en el tiempo, se puede vislumbrar un gran propósito de las compañías por marcar diferencia entre la competencia para liderar mercados, me llama la atención leer sobre como la producción, la administración y el mercado toman importancia cuando se logra una alianza con la comunicación la cultura y la identidad para alcanzar una dinámica integral en una organización que facilite la interacción entre los clientes internos y externos.

Finalmente, cada persona podrá tomar de estas lecturas lo que mejor le parezca, pero es evidente que estamos en medio de una revolución organizacional donde las empresas buscan encontrar la mejor comunicación para alcanzar niveles de climas laborales que les permitan alcanzar el éxito y mantener en el; por mi parte quedo con un buen aprendizaje y con la intención firme de mejorar mis conocimientos en este tema.

a. Dirección ascendente

Fluye desde los niveles más bajos de la organización hasta los más altos. Incluye buzones de sugerencias, reuniones de grupo y procedimientos de presentación de quejas.

- Grado de Lealtad:

La lealtad es un valor que básicamente consiste en nunca darle la espalda a determinada persona o grupo social que están unidos por lazos de amistad o por alguna relación social, es decir, el cumplimiento de honor y gratitud, la lealtad está más apegada a la relación de una organización

- Grado de iniciativa:

Es la predisposición de emprender acciones, creando oportunidades mejorando los resultados sin necesidad de un requerimiento externo que lo empuje, apoyando a la auto responsabilidad y autodirección.

- Grado de Integración:

La integración se efectúa de varias formas y maneras dando lugar a la unión en diferentes estados de trabajo.

- Grado de Disciplina:

La disciplina se encuentra presente en cada acción de los integrantes esto sirve para mejorar la calidad de los valores dentro del trabajo de la organización.

b. Dirección descendente

Es la comunicación que fluye desde los niveles más altos de una organización hasta los más bajos. Estas comunicaciones que van del superior al subordinado son básicamente de cinco tipos: instrucciones de trabajo, explicación razonada del trabajo, información sobre procedimientos y prácticas organizacionales, retroalimentación al subordinado respecto a la ejecución, información de carácter ideológico para iniciar la noción de una misión por cumplir.

- Nivel de Motivación:

En la empresa el personal siempre debe de estar en constante motivación ya que ayuda a avanzar en el objetivo y la misión de la dirección y supervisión de la empresa.

- Nivel de autoridad:

La forma de dar órdenes se da de dos formas los cuales son verbales o escritas y es atreves de ellas que se dan cumplimiento dichas órdenes.

- Nivel de Recepción de ideas:

Se le llama autoridad a la persona que tiene esa capacidad. Así, por ejemplo, en el ejército hay una pirámide de autoridad, donde los que ocupan las posiciones superiores de esa pirámide imaginaria imparten obligaciones a los que se ubican en niveles inferiores.

- Nivel de responsabilidad:

Se establece de acuerdo a los grados de jerarquía que existe dentro de una organización con la finalidad de conducir y controlar ciertas consignas.

c. Dirección horizontal

Es la comunicación que fluye entre funciones, necesaria para coordinar e integrar los distintos trabajos en una organización.

- Grado de compañerismo:

Se observa en los momentos más difíciles donde se necesita el apoyo de alguien.

- Nivel de espíritu de cuerpo:

Es el corporativismo de los integrantes de la organización.

- Nivel de camaradería:

Es el vínculo de amistad de respeto que se forma en un contexto social en este caso del grado de amistad que existe en una relación jerárquica.

- Nivel Intercambio de ideas:

Nos permite a conocer deferentes temas de acuerdo a la comunicación mediante los diferentes medios que pueda existir y conocer más de ello.

2.2.2 Administración de actividades

Wicks (2005) Sirve para establecer prioridades a las actividades planeadas, debiendo de clasificarlas en tres categorías:

- Prioridad A “Imprescindible de hacerse”: actividades decisivas. Algunas de ellas entrarán en esta categoría debido a órdenes administrativas, requerimientos de clientes importantes, tiempo límite significativo, u oportunidades de éxito o desarrollo.
- Prioridad B “Debe hacerse”: actividades de valor medio; pueden contribuir a mejorar el desempeño, pero no son tan esenciales o no requieren de un tiempo límite.
- Prioridad C “Deseable de hacer”: categoría de menor valor. Al incluir actividades tan solo interesantes o divertidas, podrían eliminarse, posponerse o realizarse en periodos de poca presión.

Dependiendo de la fecha en que se elabore la lista, los A, B y C pueden ser flexibles. Las prioridades cambian con el tiempo. Las B de hoy pueden convertirse en A el día de mañana, al acercarse alguna fecha importante. Asimismo, las A de hoy pueden ser las C de mañana si no se realizaron a tiempo y/o si las circunstancias cambiaron.

Es obvio que no vale la pena pasar demasiado tiempo en una tarea de bajo valor. Por otro lado, vale la pena invertir tiempo en un proyecto de valor alto. Sólo una planificación cuidadosa permitirá recoger los beneficios del tiempo invertido sabiamente.

En una hoja, se escriben tres listas de actividades a hacer en una semana:

Prioridad A. Imprescindible de hacer. ...

Prioridad B. Debe hacerse. ...

Prioridad C. Deseable de hacer. ...

Para poder determinar estas prioridades, se necesitan tomar en cuenta los siguientes criterios:

- Juicio. Tú eres quien puede juzgar mejor lo que tienes que hacer. Permite que el remordimiento de conciencia sentido por no realizar algo, haga al juicio más severo.
- Relatividad. Al comparar actividades o tareas debería quedar bien claro que algunas tienen mayor prioridad que otras. Siempre guiarse con la pregunta “¿En qué puedo usar mejor mi tiempo en este momento?”.

- Tiempo. Establecer un límite de tiempo es una forma de determinar prioridades. Aunque con frecuencia no se toma en cuenta, también es importante establecer un momento para comenzar, con el objeto de concluir un proyecto en un límite previamente fijado.

De esta forma podremos lograr los resultados esperados y la consecución de los objetivos de la manera más conveniente.

Las siguientes preguntas pueden ayudarnos a revisar como estamos organizando nuestras tareas:

- ¿Las asignaciones de tiempo reflejan mis prioridades? ¿Estoy empleando la mayoría de mi tiempo en las funciones claves o en las responsabilidades esenciales de mi trabajo?
- ¿Cuáles son las cosas que absorben porciones significativas de mi tiempo y que no contribuyen a nada? ¿Qué sucedería si definitivamente no se hicieran?
- ¿Puede hacerse algo de trabajo en forma más rápida o simplificada sin afectar adversamente otras funciones personales o de mis colaboradores?

a. Planificación y Organización

Planeación

Se le conoce tanto planificación, planeación o planeamiento, generalmente países de habla hispana, pero en el sentido más universal, implica tener uno o varios objetivos en común, junto con las acciones requeridas para concluirse exitosamente. Otras definiciones, más precisas, incluyen "La planificación es un proceso de toma de decisiones para alcanzar un futuro deseado, teniendo en cuenta la situación actual y los factores internos y externos que pueden influir en el logro de los objetivos". Va de lo más simple a lo complejo, dependiendo el medio a aplicarse. La acción de planear en la gestión se refiere a planes y proyectos en sus diferentes ámbitos, niveles y actitudes.

ETAPA DE PLANEAMIENTO

- Identificación del problema.
- Desarrollo de alternativas.
- Elección de la alternativa más conveniente.
- Ejecución del plan.

- Toma de decisiones.

Organización

Una organización, es un grupo social compuesto por personas, tareas y administración que forman una estructura sistemática de relaciones de interacción, tendientes a producir bienes o servicios o normativas para satisfacer las necesidades de una comunidad dentro de un entorno, y así poder lograr el propósito distintivo que es su misión.

CARACTERISTICAS:

- Un objetivo.
- Elementos personales.
- La dirección.
- La división del trabajo.

- Nivel de Planificación:

Es la acción y efecto de prever conjurar lo que va suceder atreves de la interpretación de indicios o señales.

- Nivel de Organización:

Se entiende que estamos hablando de un concepto determinado de cultura, es decir, la reunión de conceptos como hábitos, normas, creencias, valores y experiencias que son los encargados de dar una caracterización determinada a un grupo en concreto. En este caso, centrándose exclusivamente en un ámbito institucional como un negocio, una administración, institución o corporación entre otras.

- Nivel Coordinación:

En la escuela se aporta el conjunto de los cadetes o colaboradores de una organización, pero lo más frecuente es llamar así a la función o gestión que se ocupa de seccionar.

b. Dirección y Supervisión

Dirección

La dirección también es la actividad que consiste en **orientar las acciones** de una **empresa**, una **organización** o una persona hacia un determinado fin. El director debe fijar metas, tomar decisiones y guiar a sus subordinados: *“La empresa ofrece productos de gran calidad, pero evidencia importantes fallas en su dirección”, “La dirección de la compañía quedó en manos del Dr. Ramón Filkenstein”, “Desde que el portugués se hizo cargo de la dirección técnica del equipo, las victorias son mucho más frecuentes”.*

Supervisión

La supervisión es la observación regular y el registro de las actividades que se llevan a cabo en un proyecto o programa. Es un proceso de recogida rutinaria de información sobre todos los aspectos del proyecto. Supervisar es controlar qué tal progresan las actividades del proyecto. Es observación, observación sistemática e intencionada.

- Nivel de Adecuación:

Es el acto y la consecuencia de **adecuar**: adaptar, ajustar o arreglar algo para que se acomode a otra cosa.

- Nivel Realimentación:

En un sistema o proceso que se regula a sí mismo, acción por la que cada resultado del proceso incide en el conjunto del proceso integrándolo y modificándolo.

- Nivel de Ejecución:

Acción y efecto de ejecutar. Este verbo tiene varios significados: poner por obra algo, desempeñar algo con facilidad, tocar una pieza musical, ajusticiar, reclamar una deuda por un procedimiento ejecutivo o, en informática, realizar las operaciones que son especificadas por un programa.

- Nivel de Control

Es un mecanismo preventivo y correctivo adoptado por la administración de una dependencia o entidad que permite la oportuna detección y corrección de desviaciones, ineficiencias o incongruencias en el curso de la formulación, instrumentación, ejecución y evaluación de las acciones, con el propósito de procurar el cumplimiento de la normatividad que las rige, y las estrategias, políticas, objetivos, metas y asignación de recursos.

2.3 Definiciones conceptuales

Categoría:

Clase que resulta de una clasificación de personas o cosas según un criterio o jerarquía.

Cohesión:

Característica de un texto bien formado por la relación entre sus oraciones.

Colaborador:

Persona que trabaja con otras en la realización de una tarea común.

Conjurar:

Impedir o evitar con previsión una situación que puede resultar peligrosa.

Consigna:

Lema o frase que gritan en una manifestación las personas que participan en ella.

Contaduría:

Oficina donde se llevan contabilidades de empresas o profesionales.

Contingencia:

Posibilidad o riesgo de que suceda una cosa: que el parto se adelante es una contingencia que debemos tener en cuenta. Hecho o problema que se plantea de forma imprevista: hay que estar preparados ante cualquier contingencia.

Continuo:

Acción que se hace de manera consecutiva para obtener un resultado establecido.

Contraindicación:

Condición en que determinado alimento, acción, medicamento o tratamiento puede tener un efecto perjudicial.

Corporativismo:

Tendencia de un grupo o sector profesional a defender a toda costa sus intereses y derechos de grupo, sin tener en cuenta ni la justicia ni las implicaciones o perjuicios que puedan causar a terceros.

Decanato:

Despacho destinado oficialmente al decano para el desempeño de su cargo.

Delegación:

Dar (una persona o un organismo) un poder, una función o una responsabilidad a alguien para que los ejerza en su lugar o para obrar en representación suya.

Eminente:

Que destaca por sus méritos o por sus conocimientos en una ciencia o profesión

Imprescindible:

Que es o se considera tan necesario que no se puede prescindir de él o no se puede dejar de tener en consideración.

Incentivo:

Que impulsa a hacer o desear una cosa, especialmente a obrar o hacer determinada cosa mejor o más deprisa.

Inequidad:

significa desigualdad o falta de equidad. Es un término utilizado especialmente en Latinoamérica y se asocia a una situación de desigualdad que genera injusticia.

Interpersonales:

Es utilizado para referirse a tipos de comunicaciones, relaciones y vínculos que se establecen dos o más personas. La condición exactamente opuesta es la "intrapersonal" ya que esta implica fenómenos o situaciones en las cuales una persona está en íntimo contacto consigo mismo en vez de abrirse hacia el mundo exterior.

Persuasión:

Que es hábil y eficaz para persuadir.

Predisposición:

ánimo o disposición para hacer algo antes de que sea el momento

Prospectivo:

Que hace referencia a un tiempo futuro

Tendencia:

Inclinación o disposición natural que una persona tiene hacia una cosa determinada.

Turno:

Orden según el cual se alternan varias personas en la realización de una actividad o un servicio.

2.4 Formulación de Hipótesis

2.4.1 Hipótesis general

Existe una relación directa y significativa, entre la comunicación organizacional y la administración de las actividades, de los cadetes de infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”, de agosto a noviembre del 2017.

2.4.2 Hipótesis específicas

HE1: Existe una relación directa y significativa, entre la comunicación organizacional ascendente y la administración de las actividades, de los cadetes de infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”, de agosto a noviembre del 2017.

HE2: Existe una relación directa y significativa, entre la comunicación organizacional descendente y la administración de las actividades, de los cadetes de infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”, de agosto a noviembre del 2017.

HE3: Existe una relación directa y significativa, entre la comunicación organizacional horizontal y la administración de las actividades, de los cadetes de infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”, de agosto a noviembre del 2017.

2.5 Variables

2.5.1 Definición conceptual

a. Variable I: Comunicación organizacional

Consiste en el proceso de emisión y recepción de mensajes dentro de una organización compleja. Dicho proceso puede ser interno, es decir, basado en relaciones dentro de la organización, o externo.

b. Variable II: Distribución de actividades

Consiste dividir o repartir las acciones que desarrolla una institución de manera cotidiana, como parte de sus obligaciones, tareas o funciones, señalando lo que corresponde a cada parte.

2.5.2 Operacionalización de variables

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS
<u>V 1:</u> Comunicación Organizacional	Comunicación organizacional Ascendente	<ul style="list-style-type: none"> - Grado de Lealtad - Grado de Iniciativa - Grado de Integración - Grado de Disciplina 	Preg. 1 – 4
	Comunicación Organizacional Descendente	<ul style="list-style-type: none"> - Nivel de Motivación - Nivel de Autoridad - Nivel de Recepción de ideas - Nivel de Responsabilidad 	Preg. 5 – 8
	Comunicación Organizacional Horizontal	<ul style="list-style-type: none"> - Grado de Compañerismo - Nivel de Espíritu de cuerpo - Nivel de Camaradería - Nivel Intercambio de ideas 	Preg. 9 – 12
		<ul style="list-style-type: none"> - Nivel de Control 	

CAPÍTULO III DISEÑO METODOLÓGICO

3.1 Tipo de investigación

3.1.1 Descripción del diseño

El diseño fue no experimental, es decir, no se manipuló variable alguna, sino que se observó el fenómeno tal y como se dio en su contexto natural en un momento determinado, para posteriormente evaluarlo y establecer la consistencia fundamental de llegar a saber las relaciones causales entre las variables de estudio.

Constituyó una investigación ex post facto, porque buscó relaciones entre las variables planteadas e identificar los criterios reguladores que pudieran optimizar la comunicación organizacional en EMCH "Francisco Bolognesi.

Según la temporalización, reunió las condiciones del método transversal, describe las variables y analiza sus relaciones en un momento determinado sin realizar un seguimiento prospectivo. Así mismo, el tiempo no interviene en el comportamiento de las variables y se han tomado datos de dos grupos diferentes simultáneamente en un momento dado.

Desarrolla el diseño transversal descriptivo, porque indaga la incidencia y los valores en que se manifiestan las variables que se investigan en un momento determinado del tiempo y sirve como una parte básica pero no suficiente, considerándose que sin la descripción previa no se puede explicar, es decir, sin el ¿cómo es? no se puede explicar el ¿por qué?, razón por la que se complementó con el diseño transversal correlacional buscando de esta manera conocer el grado de relación en situaciones problemáticas dentro del contexto social en estudio, explicando finalmente los hechos y fenómenos en cuanto a lo que lo origina y sus consecuencias.

3.1.2 Tipo y nivel de la investigación

Este fenómeno investigado se basó en un estudio de campo realizándose en un contexto de ambiente natural y en situaciones reales donde se halla el problema abordado en este trabajo investigativo. En razón del nivel alcanzado se ha determinado que corresponde a una correlación con hipótesis reuniendo las condiciones de un paradigma cuantitativo – aplicado, siendo su alcance descriptivo y explicativo

En cuanto a su grado de abstracción corresponde a una investigación aplicada, porque su principal objetivo se orienta a resolver un problema práctico con un margen de generalización limitado.

3.1.3 Enfoque de la investigación

Según el grado de generalización, se trata de una investigación-acción, porque se centra en generar cambios en una realidad estudiada, tratando de unir la investigación con la práctica a través de la aplicación y se orienta a la toma de decisiones.

Por la naturaleza de los datos, esta investigación sigue una metodología cuantitativa, porque su objeto de estudio es "externo" al sujeto que lo investiga tratando de lograr la máxima objetividad al emplear el análisis estadístico como característica resaltante.

3.2 Población y muestra

3.2.1. Población

La población estará conformada por el efectivo total de los cadetes de infantería los cuales alcanzan a 162 cadetes.

3.2.2. Muestra

En lo que respecta el tamaño de la muestra tomando en cuenta la población se aplicara la siguiente fórmula que nos determinara la muestra representativa.

La fórmula es:

$$n = \frac{Z^2 * p * q * N}{e^2 * (N - 1) + Z^2 * p * q}$$

Donde:

n = Muestra

N= Población

Z= Valor de la abscisa de la curva normal, para una probabilidad del 95% de confianza, que equivale a una constante de 1,96

e = Margen de error muestral = 5 % (asumido por experiencia)

p= Proporción de ocurrencia del evento..... (Se asume 0.5%)

(Proporción de las unidades de análisis que tienen un mismo valor de la variable).

q= Proporción de no ocurrencia del evento.... (Se asume 0.5%)

(1-p, Proporción de las unidades de análisis, en las cuales el valor de la variable no se presenta).

Entonces con un nivel de confianza del 95% y un margen de error del 5% tenemos:

$$n = \frac{1,96^2 * 0,5 * 0,5 * 162}{0,05^2 * (162-1) + 1,96^2 * 0,5 * 0,5}$$

$$n = \frac{3.8416 * 0.25 * 162}{0.0025 * (162-1) + 3.8416 * 0.25}$$

$$n = \frac{155.5848}{1.2306}$$

n = 126.43003 Redondeando al número superior;

n = 126

n = 126 cadetes que serán seleccionados de manera aleatoria.

3.3 Técnicas de recolección de datos

3.3.1. Descripción de los instrumentos

Los instrumentos de recolección de datos consistieron en la observación de situaciones específicas de los cadetes de infantería en la propia escuela, recopilación de información y la aplicación de un cuestionario.

Para la observación en la comunicación organizacional de los cadetes de infantería en las instalaciones de la escuela se utilizó una técnica mixta: participante y no participante, es decir, en algunos casos se observó directamente los hechos relacionados a la comunicación organizacional, se preguntó a una muestra representativa de ellos sobre la problemática derivadas de la administración de actividades y su relación con la comunicación organizacional, a fin de obtener datos conductuales sobre dicho aspecto, los que fueron anotados en un cuaderno de anotaciones (Hernández Sampieri, Fernández y Baptista,

(2010), en relación a los resultados de los indicadores previstos asentados en las respectivas bases de datos, por los propios investigadores. Los criterios de construcción del instrumento de recogida de datos (observación) fueron los siguientes:

1. Se desarrolló una observación de campo, es decir, en el lugar natural de los hechos: ambientes naturales de instrucción.
2. Se aplicó una observación estructurada mediante la cual se registró diversas reacciones y comportamientos en cada unidad de observación o muestra.
3. Se estructuró una lista de cotejo para cuantificar: el qué se observará, el cómo y a través de qué medio.
4. Se desarrolló una observación colectiva participante, los investigadores interactuaron con las actividades específicas de las unidades de observación, tomando nota de las reacciones positivas y negativas, describiéndose como estructura del escenario todos los ambientes de la EMCH.
5. El tipo de observación que se ejecutó fue directo, los observadores actuaron independientemente, registrando diferentes aspectos observados.
6. Se tuvo en consideración los elementos fundamentales que comporta la observación:

El sujeto	Los 03 observadores (propios investigadores)
El sujeto - objeto	La comunicación organizacional de los cadetes de infantería en relación a la administración de actividades
Los medios	Los sentidos humanos; especialmente vista y oído
Los instrumentos	Cuaderno de anotaciones, lista de cotejo, autorreporte
El marco teórico	El cuerpo teórico que sirve de guía

7. La validez científica de la técnica de observación empleada se basó en las normas siguientes:
 - a. Objetivo de la investigación: el qué y el para qué se va a observar.
 - b. Se definió y delimitó el área de observación: población y muestra (EMCH).
 - c. Se planificó y capacitó a los observadores (investigadores)

- d. Se definió operacionalmente las variables a ser observadas y cómo serían registradas, por lo que se confeccionó una guía de observación flexible.
- e. Se previeron los instrumentos siguientes para recoger los datos: cuaderno de anotaciones, formatos de registro, filmadora, etc.
- f. Todo registro de informaciones fue trabajado de inmediato, de modo objetivo y responsable.

Para los cadetes de infantería participantes en la investigación, el instrumento empleado fue la encuesta, a través de la técnica del cuestionario auto aplicado, siendo este instrumento de recolección de datos semiestructurado y constituido por 18 preguntas (cerradas), correlacionadas por cada indicador, la que tuvo por finalidad determinar cómo la comunicación organizacional podría relacionarse con la administración de actividades. Los criterios de construcción del instrumento de recogida de datos (cuestionario) fueron los siguientes:

- 1. El presente cuestionario solo incluye preguntas cerradas, con lo cual se busca reducir la ambigüedad de las respuestas y favorecer las comparaciones entre las respuestas.
- 2. Cada indicador de la variable X será medido a través de cuatro (04) preguntas justificadas por cada uno de los indicadores de la variable dependiente, con lo cual se le otorga mayor consistencia a la investigación.
- 3. Todas las preguntas serán precodificadas, siendo sus opciones de respuesta las siguientes:

Total desacuerdo	1
En desacuerdo	2
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3
De acuerdo	4
Total acuerdo	5

- 4. Todas las preguntas reflejan lo señalado en el diseño de la investigación al ser descriptiva – correlacionales.
- 5. Las preguntas del cuestionario están agrupadas por los indicadores de la variable independiente con lo cual se logra una secuencia y orden en la investigación.
- 6. En razón de lo señalado en los ítems 2 y 4, cada pregunta ha sido elaborada con claridad, precisión y comprensión por las unidades de análisis seleccionadas.

7. No se ha sacrificado la claridad por la concisión, por el contrario, dado el tema de investigación hay preguntas largas que facilitan el recuerdo, proporcionando al encuestado más tiempo para reflexionar y favorecer una respuesta más articulada.
8. Las preguntas han sido formuladas con un léxico apropiado, simple, directo y que guardan relación con los criterios de inclusión de la muestra.
9. Para evitar confusión de cualquier índole, se han referido las preguntas a un aspecto o relación lógica enumerada como subtítulo y vinculadas al indicador de la variable X.
10. De manera general, en la elaboración del cuestionario se previó evitar, entre otros aspectos: inducir las respuestas, apoyarse en evidencias comprobadas, negar el tema que se interroga, así como el desorden investigativo.

La pre codificación de las respuestas a las preguntas establecidas en el cuestionario se precisa en la siguiente tabla:

Tabla 1

Valoración de encuesta – cuestionario

Valor	Valoración
1	En total desacuerdo
2	En desacuerdo
3	Ni de acuerdo ni en desacuerdo
4	De acuerdo
5	En total acuerdo

La utilización de preguntas cerradas tuvo como base evitar o reducir la ambigüedad de las respuestas y facilitar su comparación. Adjunto al cuestionario se colocó un glosario de términos especificando aquellos aspectos técnicos presentes en las preguntas determinadas. Además, las preguntas fueron formuladas empleando escalas de codificación para facilitar el procesamiento y análisis de los datos, enlazando los indicadores de la variable de causa con cada uno de los indicadores de la variable de efecto, lo que le dio la consistencia necesaria al cuestionario.

3.3.2. Validez y confiabilidad de los instrumentos

El cuestionario fue validado –validez de contenido que es lo que corresponde en estos casos– utilizando criterios de expertos, apoyados en el uso de la V de Aiken. En cada juicio de expertos se colocó el coeficiente de validez que no debía ser mayor de uno (1).

Se encuestaron a docentes (doctores), arrojando un resultado de 0,920 (92.0%), lo que corroboró que la totalidad de los ítems de los instrumentos era válida.

Respecto de la confiabilidad, en el presente estudio de investigación se ha utilizado el Índice de Consistencia Interna (Alfa de Cronbach), el que presenta valores entre 0 y 1. Los valores superiores a 0.8 son considerados aceptables; si su valor es cercano a la unidad se trata de un instrumento fiable y hace que sus mediciones sean estables y consistentes. Pero si su valor está por debajo de 0.8, el instrumento que se está evaluando presenta una variabilidad heterogénea en sus ítems y, por lo tanto, nos llevaría a conclusiones equívocas. Los resultados de la prueba de fiabilidad se muestran a continuación:

Prueba de fiabilidad

Tabla 2

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N° de elementos
.970	18

La interpretación del valor calculado de Alfa de Cronbach, igual a 97.0% determina que los resultados de la encuesta realizada a los encuestados, confirman que se trata de un instrumento de significativa fiabilidad y hace que sus mediciones sean estables y consistentes.

Tabla 3

Indicadores de fiabilidad

Valor	Interpretación
0	Nula fiabilidad
0.01 a 0.20	Insignificativa fiabilidad
0.21 a 0.40	Baja fiabilidad
0.41 a 0.60	Media fiabilidad
0.61 a 0.80	Alta fiabilidad
0.81 a 0.99	Significativa fiabilidad
1	Total fiabilidad

3.4 Técnicas para el procesamiento y análisis de la información

Para la aplicación de la observación de actividades de los cadetes de infantería, los investigadores (03) asistieron indistintamente a cada una de las instalaciones donde se encontraban la muestra durante los meses Ago - Set 2017, según su disponibilidad horaria y teniendo en consideración la programación de las diferentes actividades de instrucción y entrenamiento.

Las encuestas se realizaron en octubre 2017, únicamente a la muestra determinada en las instalaciones de la escuela en forma simultánea. Cada uno de los investigadores realizó una explicación del objetivo de su aplicación, así como instruyó sobre su solución, anonimato, transparencia en el manejo de los resultados, respetándose éticamente los principios que sustentan toda investigación. La aplicación de la encuesta tuvo una duración aproximada de una hora.

Se contó con la autorización del Comando de la EMCH en la aplicación de los instrumentos de recogida de datos.

El procesamiento de las encuestas se realizó en el mes de octubre 2017, utilizando el paquete estadístico SPSS, versión 22, así como la prueba del coeficiente de Pearson.

Los métodos utilizados para el razonamiento de los resultados obtenidos a través de los diferentes instrumentos de recogida de datos, así como para su interpretación posterior, han sido el de análisis y síntesis, que permitió una mejor definición de los componentes

individuales del fenómeno estudiado; y el de deducción-inducción, que permitió comprobar a través de hipótesis determinadas el comportamiento de indicadores de la realidad estudiada.

Tabla 4

Matriz de interpretación cualitativa de valores porcentuales de los resultados estadísticos alcanzados

N° porcentual	Interpretación cualitativa
100%	Unanimidad
80 % - 99%	Mayoría significativa
60% - 79%	Mayoría
50% - 59%	Mayoría no significativa
40% - 49%	Minoría significativa
20% - 39%	Minoría
1% - 19%	Minoría no significativa
0%	Desierto

3.5 Aspectos éticos

Que el Informe Final de Investigación presentado ha sido íntegramente elaborado por los suscritos y que no existe plagio alguno, presentado por otra persona, grupo o institución, comprometiéndonos a poner a disposición de la Escuela Militar de Chorrillos los documentos que acrediten la autenticidad de la información proporcionada, si esto fuera solicitado por la entidad.

En tal sentido, asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión, tanto en los documentos como en la información aportada.

CAPÍTULO IV RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1 Análisis univariable de los resultados

Figura 1. Comunicación organizacional ascendente, Grado de Lealtad

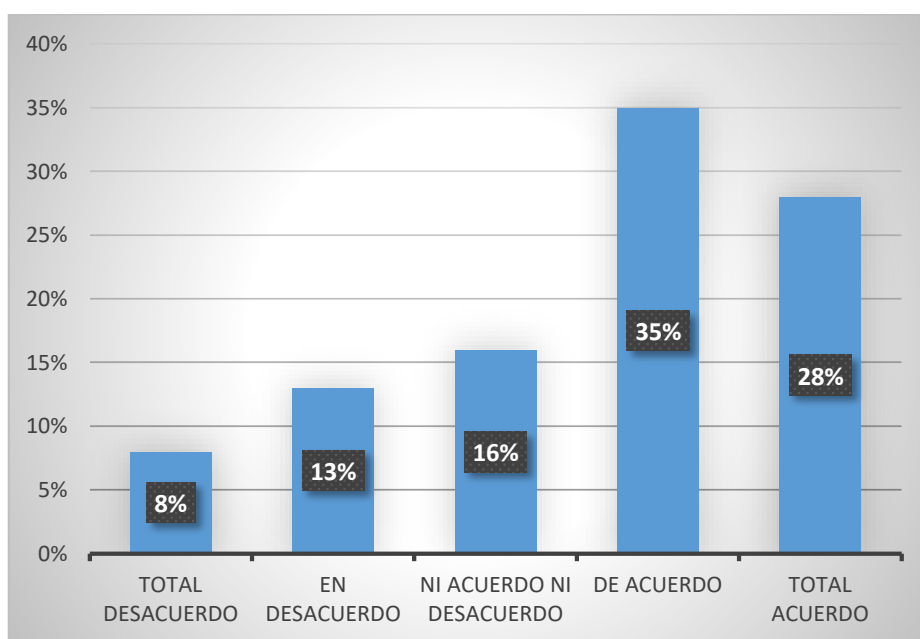


Tabla 5. Comunicación organizacional ascendente, Grado de Lealtad

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Total desacuerdo	10	8.00	8.00	8.00
En desacuerdo	16	13.00	13.00	21.00

Ni acuerdo ni desacuerdo	21	16.00	16.00	37.00
De acuerdo	44	35.00	35.00	72.00
Total acuerdo	35	28.00	28.00	100.00

ANÁLISIS:

1. El 28 % de los encuestados está en total acuerdo con que el grado de lealtad en la comunicación organizacional ascendente es la más adecuada para la administración de actividades de los cadetes de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”.
2. El 35 % de los encuestados está de acuerdo con que el grado de lealtad en la comunicación organizacional ascendente es la más adecuada para la administración de actividades de los cadetes de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”.
3. El 16 % de los encuestados está ni acuerdo ni desacuerdo con que el grado de lealtad en la comunicación organizacional ascendente es la más adecuada para la administración de actividades de los cadetes de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”.
4. El 13 % de los encuestados está en desacuerdo con que el grado de lealtad en la comunicación organizacional ascendente es la más adecuada para la administración de actividades de los cadetes de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”.
5. El 8 % de los encuestados está en total desacuerdo con que el grado de lealtad en la comunicación organizacional ascendente es la más adecuada para la administración de actividades de los cadetes de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”.

Figura 2. Comunicación organizacional ascendente, Grado de Iniciativa

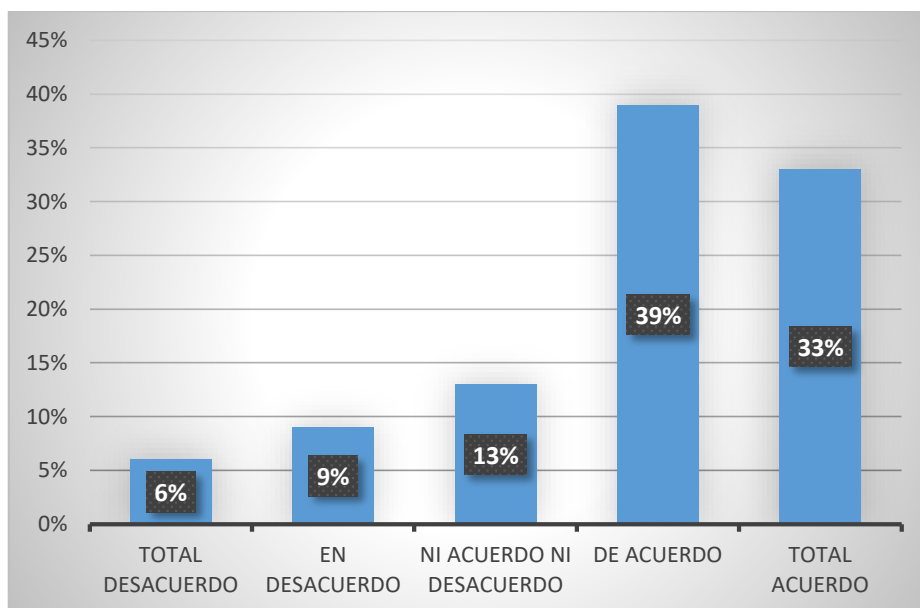


Tabla 6. Comunicación organizacional ascendente, Grado de Iniciativa

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Total desacuerdo	8	6.00	6.00	6.00
En desacuerdo	11	9.00	9.00	15.00
Ni acuerdo ni desacuerdo	17	13.00	13.00	28.00
De acuerdo	49	39.00	39.00	67.00
Total acuerdo	41	33.00	33.00	100.00

ANÁLISIS:

1. El 33 % de los encuestados está en total acuerdo con que el grado de iniciativa en la comunicación organizacional ascendente es la más adecuada para la administración de actividades de los cadetes de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos "Coronel Francisco Bolognesi".
2. El 39 % de los encuestados está de acuerdo con que el grado de iniciativa en la comunicación organizacional ascendente es la más adecuada para la

administración de actividades de los cadetes de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”.

3. El 13 % de los encuestados está ni acuerdo ni desacuerdo con que el grado de iniciativa en la comunicación organizacional ascendente es la más adecuada para la administración de actividades de los cadetes de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”.
4. El 9 % de los encuestados está en desacuerdo con que el grado de iniciativa en la comunicación organizacional ascendente es la más adecuada para la administración de actividades de los cadetes de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”.
5. El 6 % de los encuestados está en total desacuerdo con el grado de iniciativa en la comunicación organizacional ascendente es la más adecuada para la administración de actividades de los cadetes de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”.

Figura 3. Comunicación organizacional ascendente, Grado de Integración

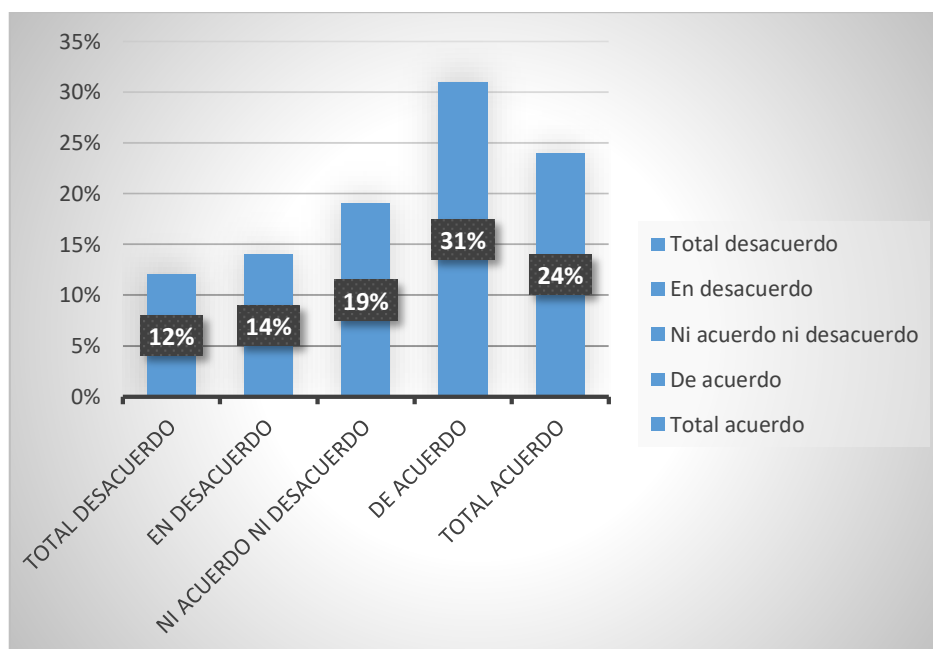


Tabla 7. Comunicación organizacional ascendente, Grado de Integración

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado

Total desacuerdo	15	12.00	12.00	12.00
En desacuerdo	18	14.00	14.00	26.00
Ni acuerdo ni desacuerdo	24	19.00	19.00	45.00
De acuerdo	39	31.00	31.00	76.00
Total acuerdo	30	24.00	24.00	100.00

ANÁLISIS:

1. El 24 % de los encuestados está en total desacuerdo con que el grado de integración en la comunicación organizacional ascendente es la más adecuada para la administración de actividades de los cadetes de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos "Coronel Francisco Bolognesi".
2. El 31 % de los encuestados está de acuerdo con que el grado de integración en la comunicación organizacional ascendente es la más adecuada para la administración de actividades de los cadetes de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos "Coronel Francisco Bolognesi".
3. El 19 % de los encuestados está ni acuerdo ni desacuerdo con que el grado de integración en la comunicación organizacional ascendente es la más adecuada para la administración de actividades de los cadetes de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos "Coronel Francisco Bolognesi".
4. El 14 % de los encuestados está en desacuerdo con que el grado de integración en la comunicación organizacional ascendente es la más adecuada para la administración de actividades de los cadetes de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos "Coronel Francisco Bolognesi".
5. El 12 % de los encuestados está en total desacuerdo con que el grado de integración en la comunicación organizacional ascendente es la más adecuada para la administración de actividades de los cadetes de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos "Coronel Francisco Bolognesi".

Figura 4. Comunicación organizacional ascendente, Grado de Disciplina

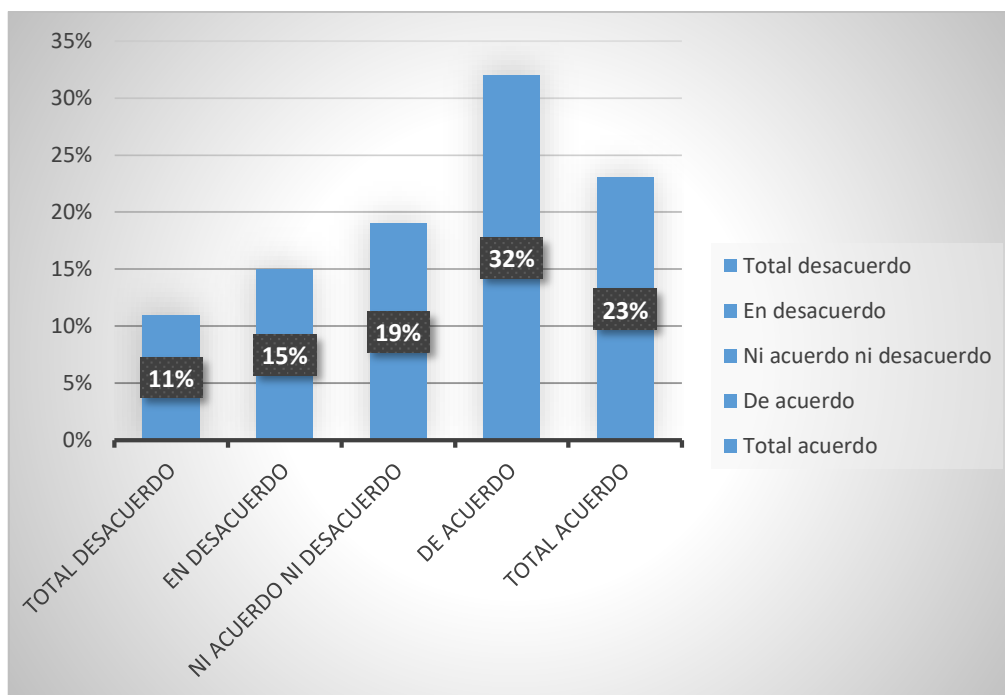


Tabla 8. Comunicación organizacional ascendente, Grado de Disciplina

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Total desacuerdo	14	11.00	11.00	11.00
En desacuerdo	19	15.00	15.00	26.00
Ni acuerdo ni desacuerdo	24	19.00	19.00	45.00
De acuerdo	40	32.00	32.00	77.00
Total acuerdo	29	23.00	23.00	100.00

ANÁLISIS:

1. El 23 % de los encuestados está en total acuerdo con que el grado de disciplina en la comunicación organizacional ascendente es la más adecuada para la administración de actividades de los cadetes de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos "Coronel Francisco Bolognesi".
2. El 32 % de los encuestados está de acuerdo con que el grado de disciplina en la comunicación organizacional ascendente es la más adecuada para la administración de actividades de los cadetes de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos "Coronel Francisco Bolognesi".
3. El 19 % de los encuestados está ni acuerdo ni desacuerdo con que el grado de disciplina en la comunicación organizacional ascendente es la más adecuada para la administración de actividades de los cadetes de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos "Coronel Francisco Bolognesi".
4. El 15 % de los encuestados está en desacuerdo con que el grado de disciplina en la comunicación organizacional ascendente es la más adecuada para la administración de actividades de los cadetes de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos "Coronel Francisco Bolognesi".
5. El 11 % de los encuestados está en total desacuerdo con que el grado de disciplina en la comunicación organizacional ascendente es la más adecuada para la administración de actividades de los cadetes de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos "Coronel Francisco Bolognesi".

Tabla 9

	X1 Comunicación organizacional ascendente	5	4	3	2	1	TOTAL
1	¿Considera Ud. que el grado de lealtad en la comunicación organizacional ascendente es la más adecuada para la administración de actividades de los cadetes de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos "Coronel Francisco Bolognesi"?	35	44	21	16	10	126
2	¿Considera Ud. que el grado de iniciativa en la comunicación organizacional ascendente es la más adecuada para la administración de actividades de los cadetes de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos "Coronel Francisco Bolognesi"?	41	49	17	11	8	126
3	¿Considera Ud. que el grado de integración en la comunicación organizacional ascendente es la más adecuada para la administración de actividades de los cadetes de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos "Coronel Francisco Bolognesi"?	30	39	24	18	15	126
4	¿Considera Ud. que el grado de disciplina en la comunicación organizacional ascendente es la más adecuada para la administración de actividades de los cadetes de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos "Coronel Francisco Bolognesi"?	29	40	24	19	14	126
TOTAL		135	172	86	64	47	504
%		22.78%	34.12%	17.06%	12.69%	9.32%	100.00%

4.1.1 Análisis de la dimensión comunicación organizacional ascendente

Al hacer el análisis de la dimensión comunicación organizacional ascendente se encuentra que un 34.12 % de los encuestados está de acuerdo en que el grado de lealtad, el grado de iniciativa, el grado de integración y el grado de disciplina de la comunicación organizacional ascendente son los más adecuados para la administración de las actividades, de los cadetes de infantería de la Escuela Militar de Chorrillos "Coronel Francisco Bolognesi", de agosto a noviembre del 2017, pero si se le adiciona los que están totalmente de acuerdo entonces se alcanza un 56.90 % contra un porcentaje de 22.01 % que no están de acuerdo y de indecisos de 17.06%

A partir de los resultados obtenidos para las preguntas 01,02, 03 y 04 se llega a la conclusión que se ha comprobado la hipótesis específica 1, que plantea: Existe una relación directa y significativa, entre la comunicación organizacional ascendente y la administración de las actividades, de los cadetes de infantería de la Escuela Militar de Chorrillos "Coronel Francisco Bolognesi", de agosto a noviembre del 2017.

Esta comprobación se basa en que, en el análisis conjunto de las variables e indicadores para este problema, una mayoría significativa (56.90 %) de los encuestados, está de acuerdo en que el grado de lealtad, el grado de iniciativa, el grado de integración y el grado de disciplina de la comunicación organizacional ascendente son los más adecuados para la

administración de las actividades, de los cadetes de infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”, de agosto a noviembre del 2017.

Los resultados estadísticos obtenidos para la dimensión comunicación organizacional ascendiente son ratificados y/o justificados por concepciones de la doctrina.

Figura 5. Comunicación organizacional descendente, Nivel de Motivación

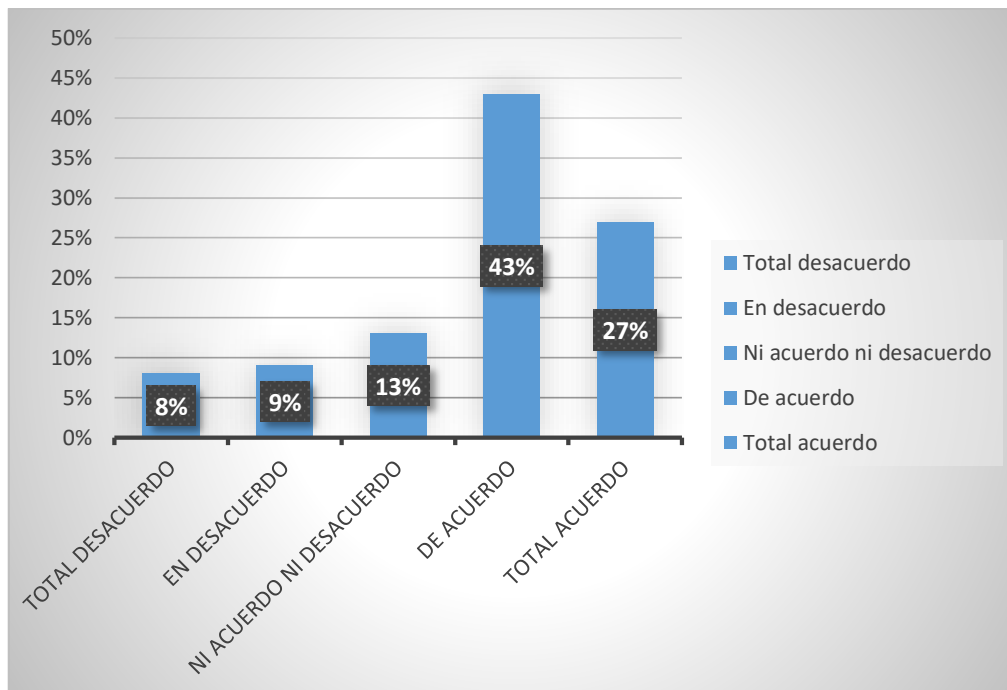


Tabla 10. Comunicación organizacional descendente, Nivel de Motivación

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado

Total desacuerdo	10	8.00	8.00	8.00
En desacuerdo	12	9.00	9.00	17.00
Ni acuerdo ni desacuerdo	16	13.00	13.00	30.00
De acuerdo	54	43.00	43.00	73.00
Total acuerdo	34	27.00	27.00	100.00

ANÁLISIS:

1. El 27 % de los encuestados está en total acuerdo con que el nivel de motivación en la comunicación organizacional descendente es la más adecuada para la administración de actividades de los cadetes de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”.
2. El 43 % de los encuestados está de acuerdo con que el nivel de motivación en la comunicación organizacional descendente es la más adecuada para la administración de actividades de los cadetes de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”.
3. El 13 % de los encuestados está ni acuerdo ni desacuerdo con que el nivel de motivación en la comunicación organizacional descendente es la más adecuada para la administración de actividades de los cadetes de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”.
4. El 9 % de los encuestados está en desacuerdo con que el nivel de motivación en la comunicación organizacional descendente es la más adecuada para la administración de actividades de los cadetes de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”.
5. El 8 % de los encuestados está en total desacuerdo con el nivel de motivación en la comunicación organizacional descendente es la más adecuada para la administración de actividades de los cadetes de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”.

Figura 6. Comunicación organizacional descendente, Nivel de Autoridad

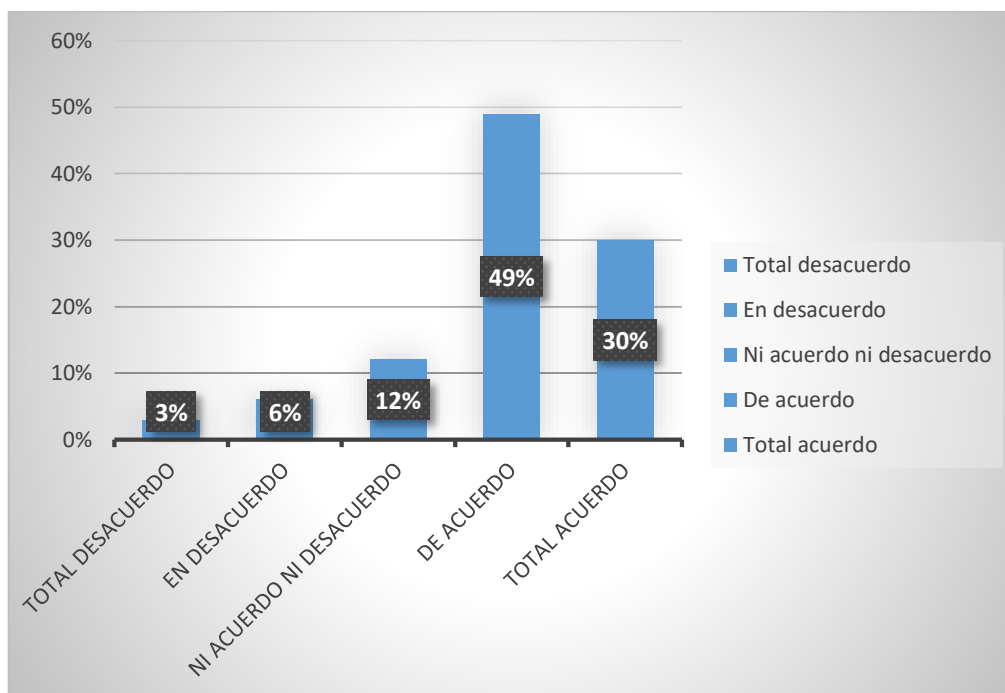


Tabla 11. Comunicación organizacional descendente, Nivel de Autoridad

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Total desacuerdo	4	3.00	3.00	3.00
En desacuerdo	7	6.00	6.00	9.00
Ni acuerdo ni desacuerdo	15	12.00	12.00	21.00
De acuerdo	62	49.00	49.00	70.00
Total acuerdo	38	30.00	30.00	100.00

ANÁLISIS:

1. El 30 % de los encuestados está en total acuerdo con que el nivel de autoridad en la comunicación organizacional descendente es la más adecuada para la

- administración de actividades de los cadetes de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”.
2. El 49 % de los encuestados está de acuerdo con que el nivel de autoridad en la comunicación organizacional descendente es la más adecuada para la administración de actividades de los cadetes de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”.
 3. El 12 % de los encuestados está ni acuerdo ni desacuerdo con que el nivel de autoridad en la comunicación organizacional descendente es la más adecuada para la administración de actividades de los cadetes de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”.
 4. El 6 % de los encuestados está en desacuerdo con que el nivel de autoridad en la comunicación organizacional descendente es la más adecuada para la administración de actividades de los cadetes de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”.
 5. El 3 % de los encuestados está en total desacuerdo con que el nivel de autoridad en la comunicación organizacional descendente es la más adecuada para la administración de actividades de los cadetes de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”.

Figura 7. Comunicación organizacional descendente, Nivel de Recepción de ideas

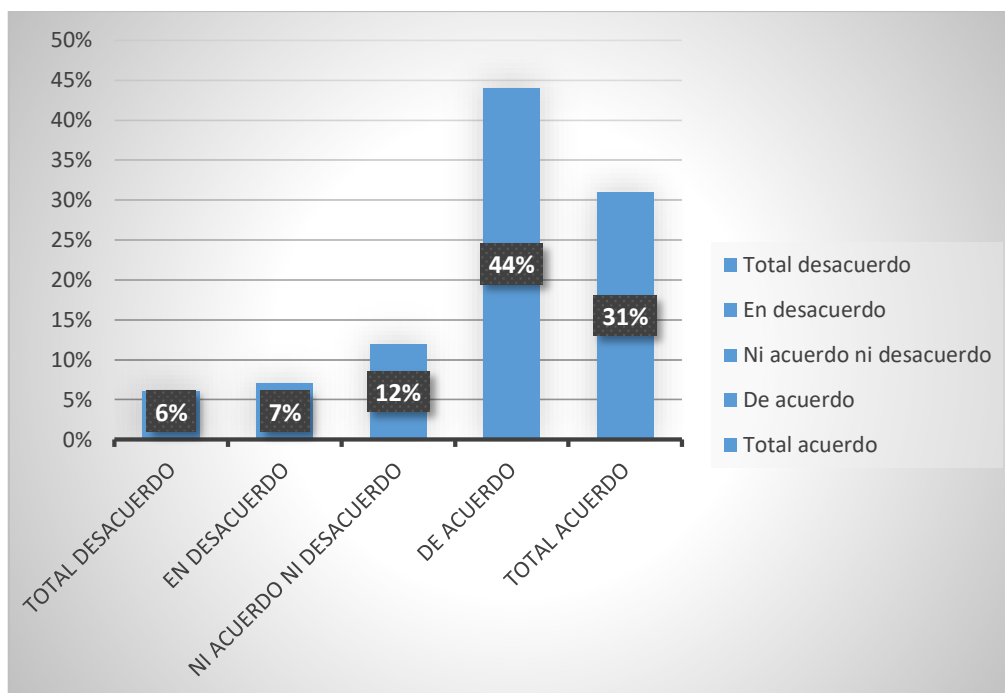


Tabla 12. Comunicación organizacional descendente, Nivel de Recepción de ideas

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Total desacuerdo	8	6.00	6.00	6.00
En desacuerdo	9	7.00	7.00	13.00
Ni acuerdo ni desacuerdo	15	12.00	12.00	25.00
De acuerdo	55	44.00	44.00	69.00
Total acuerdo	39	31.00	31.00	100.00

ANÁLISIS:

1. El 31 % de los encuestados está en total acuerdo con que el nivel de recepción de ideas en la comunicación organizacional descendente es la más adecuada para la administración de actividades de los cadetes de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos "Coronel Francisco Bolognesi".
2. El 44 % de los encuestados está de acuerdo con que el nivel de recepción de ideas en la comunicación organizacional descendente es la más adecuada para la

administración de actividades de los cadetes de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”.

3. El 12 % de los encuestados está ni acuerdo ni desacuerdo con que el nivel de recepción de ideas en la comunicación organizacional descendente es la más adecuada para la administración de actividades de los cadetes de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”.
4. El 7 % de los encuestados está en desacuerdo con que el nivel de recepción de ideas en la comunicación organizacional descendente es la más adecuada para la administración de actividades de los cadetes de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”.
5. El 6 % de los encuestados está en total desacuerdo con que el nivel de recepción de ideas en la comunicación organizacional descendente es la más adecuada para la administración de actividades de los cadetes de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”.

Figura 8. Comunicación organizacional descendente, Nivel de Responsabilidad

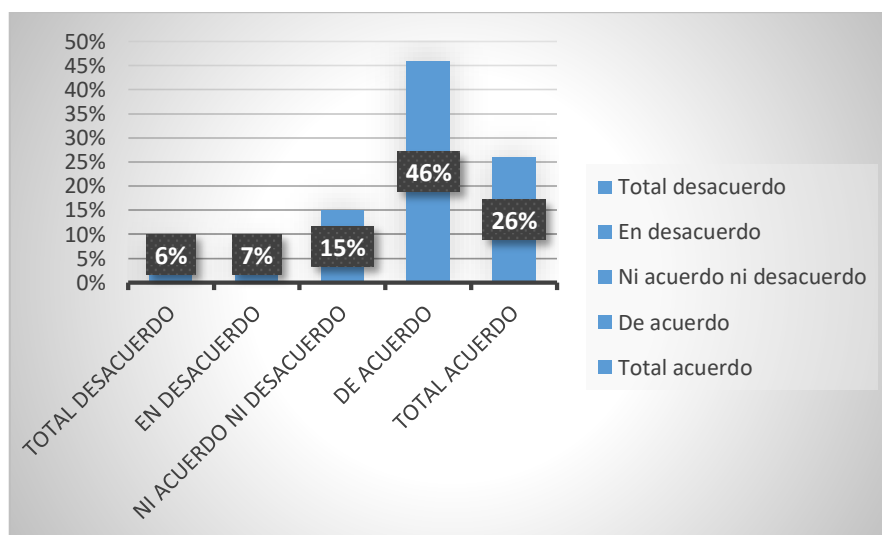


Tabla 13. Comunicación organizacional descendente, Nivel de Responsabilidad

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Total desacuerdo	8	6.00	6.00	6.00

En desacuerdo	9	7.00	7.00	13.00
Ni acuerdo ni desacuerdo	19	15.00	15.00	28.00
De acuerdo	58	46.00	46.00	74.00
Total acuerdo	32	26.00	26.00	100.00

ANÁLISIS:

1. El 26 % de los encuestados está en total acuerdo con que el nivel de responsabilidad en la comunicación organizacional descendente es la más adecuada para la administración de actividades de los cadetes de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos "Coronel Francisco Bolognesi".
2. El 46 % de los encuestados está de acuerdo con que el nivel de responsabilidad en la comunicación organizacional descendente es la más adecuada para la administración de actividades de los cadetes de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos "Coronel Francisco Bolognesi".
3. El 15 % de los encuestados está ni acuerdo ni desacuerdo con que el nivel de responsabilidad en la comunicación organizacional descendente es la más adecuada para la administración de actividades de los cadetes de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos "Coronel Francisco Bolognesi".
4. El 7 % de los encuestados está en desacuerdo con que el nivel de responsabilidad en la comunicación organizacional descendente es la más adecuada para la administración de actividades de los cadetes de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos "Coronel Francisco Bolognesi".
5. El 6 % de los encuestados está en total desacuerdo con que el nivel de responsabilidad en la comunicación organizacional descendente es la más adecuada para la administración de actividades de los cadetes de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos "Coronel Francisco Bolognesi".

Tabla 14

X2	Comunicación organizacional descendiente	5	4	3	2	1	TOTAL
5	¿Considera Ud. que el nivel de motivación en la comunicación organizacional descendente es la más adecuada para la administración de actividades de los cadetes de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos "Coronel Francisco Bolognesi"?	34	54	16	12	10	126
6	¿Considera Ud. que el nivel de autoridad en la comunicación organizacional descendente es la más adecuada para la administración de actividades de los cadetes de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos "Coronel Francisco Bolognesi"?	38	62	15	7	4	126
7	¿Considera Ud. que el nivel de recepción de ideas en la comunicación organizacional descendente es la más adecuada para la administración de actividades de los cadetes de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos "Coronel Francisco Bolognesi"?	39	55	15	9	8	126
8	¿Considera Ud. que el nivel de responsabilidad en la comunicación organizacional descendente es la más adecuada para la administración de actividades de los cadetes de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos "Coronel Francisco Bolognesi"?	32	58	19	9	8	126
TOTAL		143	229	65	37	30	504
%		28.37%	45.43%	12.89%	7.34%	5.95%	100.00%

4.1.2 Análisis de la dimensión de comunicación organizacional descendiente

Al hacer el análisis de la dimensión comunicación organizacional descendiente se encuentra que un 45.43 % de los encuestados está de acuerdo en que el nivel de motivación, el nivel de autoridad, el nivel de recepción y el nivel de responsabilidad de la comunicación organizacional descendente son los más adecuados para la administración de las actividades, de los cadetes de infantería de la Escuela Militar de Chorrillos "Coronel Francisco Bolognesi", de agosto a noviembre del 2017, pero si se le adiciona los que están totalmente de acuerdo entonces se alcanza un 73.80 % contra un porcentaje de 13.29 % que no están de acuerdo y de indecisos de 12.89%

A partir de los resultados obtenidos para las preguntas 05, 06, 07 y 08 se llega a la conclusión que se ha comprobado la hipótesis específica 2, que plantea: Existe una relación directa y significativa, entre la comunicación organizacional descendiente y la administración de las

actividades, de los cadetes de infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”, de agosto a noviembre del 2017.

Esta comprobación se basa en que, en el análisis conjunto de las variables e indicadores para este problema, una mayoría significativa (73.80 %) de los encuestados, está de acuerdo en que el nivel de motivación, el nivel de autoridad, el nivel de recepción y el nivel de responsabilidad de la comunicación organizacional descendiente son los más adecuados para la administración de las actividades, de los cadetes de infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”, de agosto a noviembre del 2017.

Los resultados estadísticos obtenidos para la dimensión comunicación organizacional ascendiente son ratificados y/o justificados por concepciones de la doctrina.

Figura 9 . Comunicación organizacional horizontal, Grado de Compañerismo

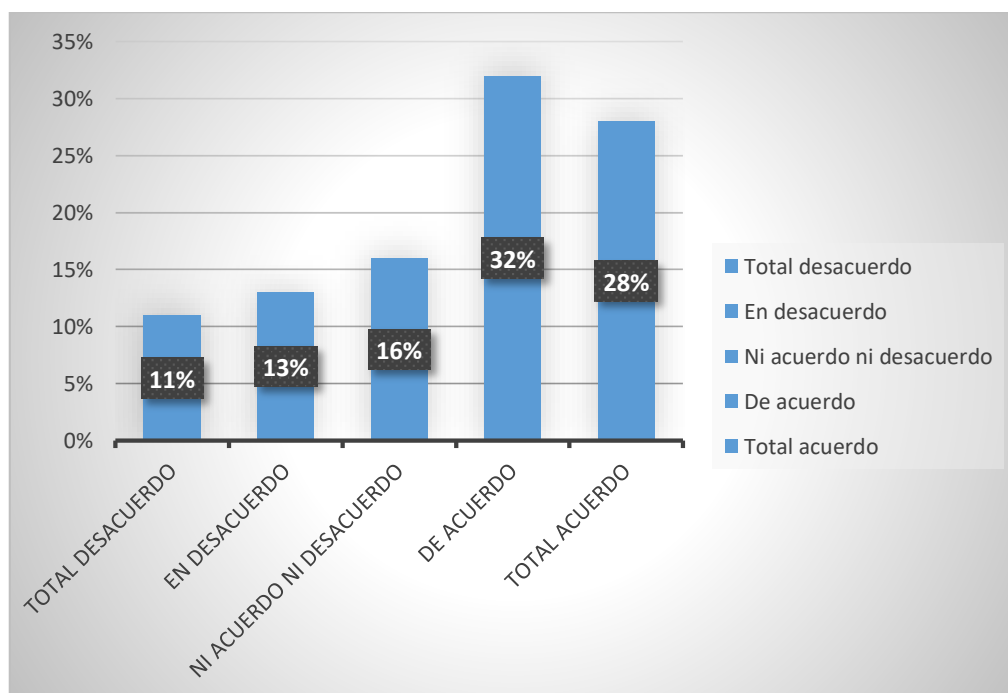


Tabla 15. Comunicación organizacional horizontal, Grado de Compañerismo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Total desacuerdo	14	11.00	11.00	11.00
En desacuerdo	16	13.00	13.00	24.00
Ni acuerdo ni desacuerdo	20	16.00	16.00	40.00
De acuerdo	40	32.00	32.00	72.00
Total acuerdo	36	28.00	28.00	100.00

ANÁLISIS:

1. El 28 % de los encuestados está en total acuerdo con que el grado de compañerismo en la comunicación organizacional horizontal es la más adecuada para la administración de actividades de los cadetes de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”.
2. El 32 % de los encuestados está de acuerdo con que el grado de compañerismo en la comunicación organizacional horizontal es la más adecuada para la administración de actividades de los cadetes de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”.
3. El 16 % de los encuestados está ni acuerdo ni desacuerdo con que el grado de compañerismo en la comunicación organizacional horizontal es la más adecuada para la administración de actividades de los cadetes de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”.
4. El 13 % de los encuestados está en desacuerdo con que el grado de compañerismo en la comunicación organizacional horizontal es la más adecuada para la administración de actividades de los cadetes de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”.
5. El 11 % de los encuestados está en total desacuerdo con que el grado de compañerismo en la comunicación organizacional horizontal es la más adecuada para la administración de actividades de los cadetes de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”.

Figura 10. Comunicación organizacional descendente, Nivel de Espíritu de cuerpo

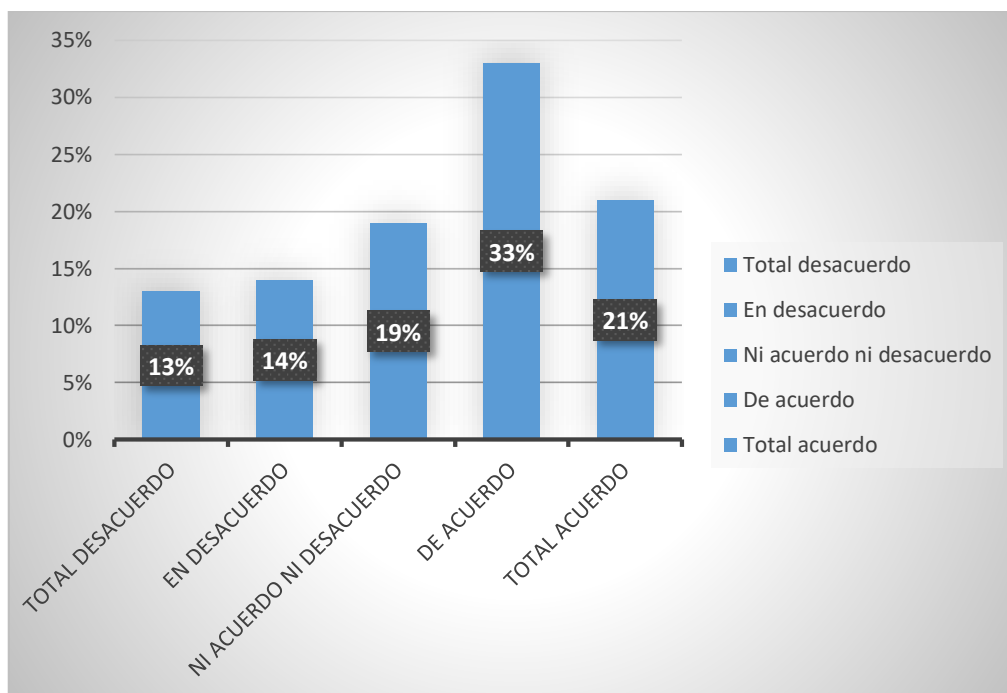


Tabla 16. Comunicación organizacional descendente, Nivel de Espíritu de cuerpo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Total desacuerdo	16	13.00	13.00	13.00
En desacuerdo	17	14.00	14.00	27.00
Ni acuerdo ni desacuerdo	24	19.00	19.00	46.00
De acuerdo	42	33.00	33.00	79.00
Total acuerdo	27	21.00	21.00	100.00

ANÁLISIS:

1. El 21 % de los encuestados está en total acuerdo con que el nivel de espíritu de cuerpo en la comunicación organizacional horizontal es la más adecuada para la administración de actividades de los cadetes de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos "Coronel Francisco Bolognesi".
2. El 33 % de los encuestados está de acuerdo con que el nivel de espíritu de cuerpo en la comunicación organizacional horizontal es la más adecuada para la

- administración de actividades de los cadetes de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”.
3. El 19 % de los encuestados está ni acuerdo ni desacuerdo con que el nivel de espíritu de cuerpo en la comunicación organizacional horizontal es la más adecuada para la administración de actividades de los cadetes de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”.
 4. El 14 % de los encuestados está en desacuerdo con que el nivel de espíritu de cuerpo en la comunicación organizacional horizontal es la más adecuada para la administración de actividades de los cadetes de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”.
 5. El 13 % de los encuestados está en total desacuerdo con que el nivel de espíritu de cuerpo en la comunicación organizacional horizontal es la más adecuada para la administración de actividades de los cadetes de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”.

Figura 11. Comunicación organizacional descendente, Nivel de Camaradería

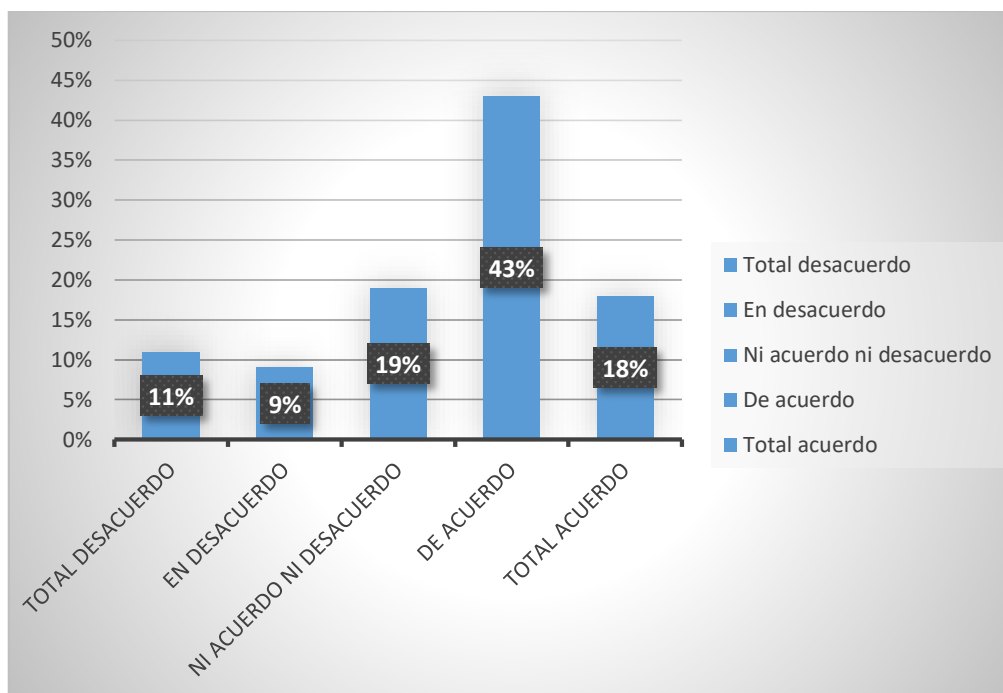


Tabla 17. Comunicación organizacional descendente, Nivel de Camaradería

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Total desacuerdo	14	11.00	11.00	11.00
En desacuerdo	11	9.00	9.00	20.00
Ni acuerdo ni desacuerdo	24	19.00	19.00	39.00
De acuerdo	54	43.00	43.00	82.00
Total acuerdo	23	18.00	18.00	100.00

ANÁLISIS:

1. El 18 % de los encuestados está en total acuerdo con que el nivel de camaradería en la comunicación organizacional horizontal es la más adecuada para la administración de actividades de los cadetes de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos "Coronel Francisco Bolognesi".
2. El 43 % de los encuestados está de acuerdo con que el nivel de camaradería en la comunicación organizacional horizontal es la más adecuada para la administración de actividades de los cadetes de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos "Coronel Francisco Bolognesi".

3. El 19 % de los encuestados está ni acuerdo ni desacuerdo con que el nivel de camaradería en la comunicación organizacional horizontal es la más adecuada para la administración de actividades de los cadetes de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”.
4. El 9 % de los encuestados está en desacuerdo con que el nivel de camaradería en la comunicación organizacional horizontal es la más adecuada para la administración de actividades de los cadetes de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”.
5. El 11 % de los encuestados está en total desacuerdo con que el nivel de camaradería en la comunicación organizacional horizontal es la más adecuada para la administración de actividades de los cadetes de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”.

Figura 12. Comunicación organizacional descendente, Nivel Intercambio de ideas

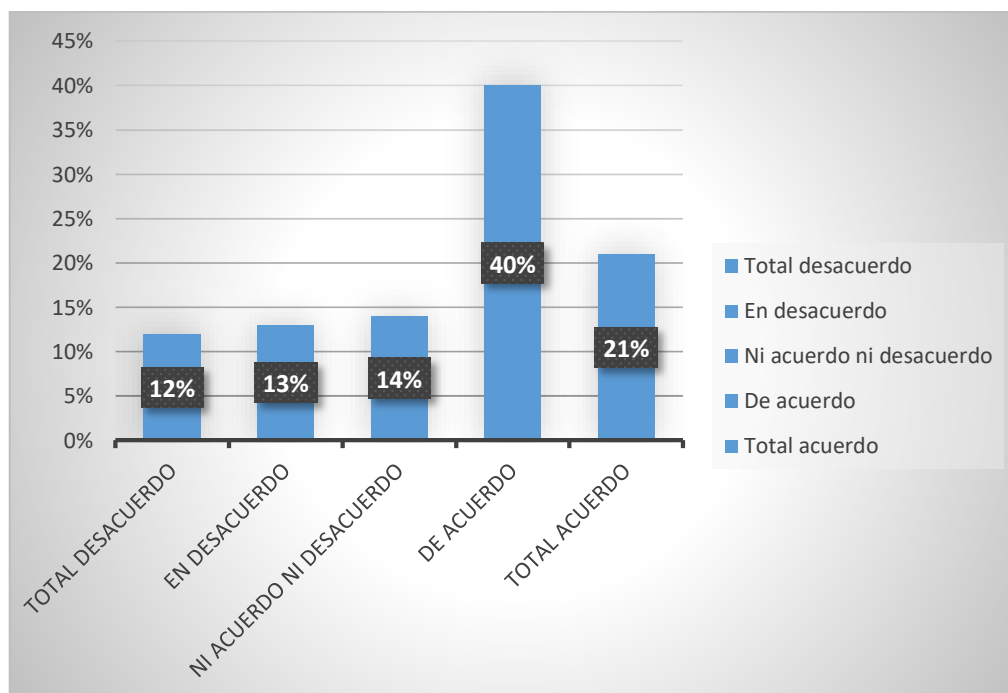


Tabla 18 Comunicación organizacional descendente, Nivel Intercambio de ideas

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Total desacuerdo	15	12.00	12.00	12.00
En desacuerdo	16	13.00	13.00	25.00

Ni acuerdo ni desacuerdo	18	14.00	14.00	39.00
De acuerdo	50	40.00	40.00	79.00
Total acuerdo	27	21.00	21.00	100.00

ANÁLISIS:

1. El 21 % de los encuestados está en total acuerdo con que el nivel de intercambio de ideas en la comunicación organizacional horizontal es la más adecuada para la administración de actividades de los cadetes de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”.
2. El 40 % de los encuestados está de acuerdo con que el nivel de intercambio de ideas en la comunicación organizacional horizontal es la más adecuada para la administración de actividades de los cadetes de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”.
3. El 14 % de los encuestados está ni acuerdo ni desacuerdo con que el nivel de intercambio de ideas en la comunicación organizacional horizontal es la más adecuada para la administración de actividades de los cadetes de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”.
4. El 13 % de los encuestados está en desacuerdo con que el nivel de intercambio de ideas en la comunicación organizacional horizontal es la más adecuada para la administración de actividades de los cadetes de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”.
5. El 12 % de los encuestados está en total desacuerdo con que el nivel de intercambio de ideas en la comunicación organizacional horizontal es la más adecuada para la administración de actividades de los cadetes de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”.

Tabla 19

X3 Comunicación organizacional horizontal		5	4	3	2	1	TOTAL
9	¿Considera Ud. que el grado de compañerismo en la comunicación organizacional horizontal es la más adecuada para la administración de actividades de los cadetes de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos "Coronel Francisco Bolognesi"?	36	40	20	16	14	126
10	¿Considera Ud. que el grado de espíritu de cuerpo en la comunicación organizacional horizontal es la más adecuada para la administración de actividades de los cadetes de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos "Coronel Francisco Bolognesi"?	27	42	24	17	16	126
11	¿Considera Ud. que el nivel de camaradería en la comunicación organizacional horizontal es la más adecuada para la administración de actividades de los cadetes de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos "Coronel Francisco Bolognesi"?	23	54	24	11	14	126
12	¿Considera Ud. que el nivel de intercambio de ideas en la comunicación organizacional horizontal es la más adecuada para la administración de actividades de los cadetes de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos "Coronel Francisco Bolognesi"?	27	50	18	16	15	126
TOTAL		113	186	86	60	59	504
%		22.42%	36.90%	17.06%	11.90%	11.70%	100.00%

4.1.3 Análisis de la dimensión comunicación organizacional horizontal

Al hacer el análisis de la dimensión comunicación organizacional horizontal se encuentra que un 36.90 % de los encuestados está de acuerdo en que el grado de compañerismo, el grado de espíritu de cuerpo, el nivel de camaradería y el nivel de intercambio de ideas de la comunicación organizacional horizontal son los más adecuados para la administración de las actividades, de los cadetes de infantería de la Escuela Militar de Chorrillos "Coronel Francisco Bolognesi", de agosto a noviembre del 2017, pero si se le adiciona los que están totalmente de acuerdo entonces se alcanza un 59.32 % contra un porcentaje de 23.60 % que no están de acuerdo y de indecisos de 17.06% .

A partir de los resultados obtenidos para las preguntas 09, 10, 11 y 12 se llega a la conclusión que se ha comprobado la hipótesis específica 3, que plantea: Existe una relación directa y significativa, entre la comunicación organizacional horizontal y la administración de las actividades, de los cadetes de infantería de la Escuela Militar de Chorrillos "Coronel Francisco Bolognesi", de agosto a noviembre del 2017.

Esta comprobación se basa en que, en el análisis conjunto de las variables e indicadores para este problema, una mayoría significativa (59.32 %) de los encuestados, está de acuerdo en que el grado de compañerismo, el grado de espíritu de cuerpo, el nivel de camaradería y el nivel de intercambio de ideas de la comunicación organizacional horizontal son los más adecuados para la administración de las actividades, de los cadetes de infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”, de agosto a noviembre del 2017.

Los resultados estadísticos obtenidos para la dimensión comunicación organizacional ascendiente son ratificados y/o justificados por concepciones de la doctrina.

Figura 13 Planificación, Nivel de Control

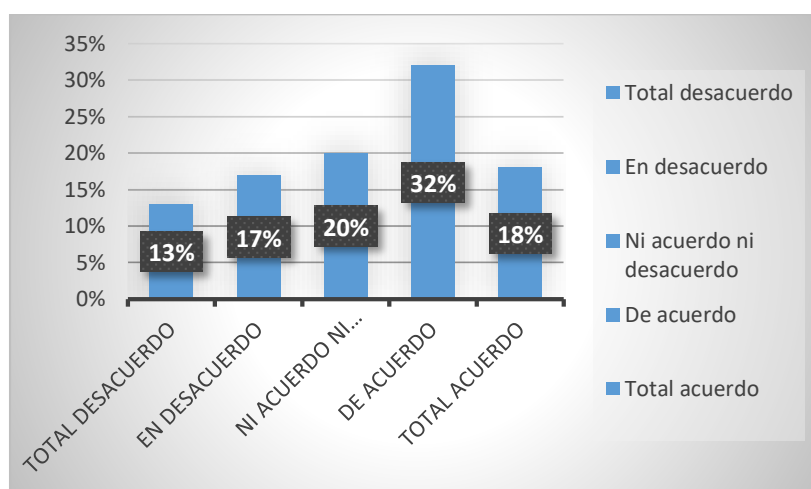


Tabla 19 Planificación, Nivel de Control

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Total desacuerdo	16	13.00	13.00	13.00
En desacuerdo	22	17.00	17.00	30.00
Ni acuerdo ni desacuerdo	25	20.00	20.00	50.00
De acuerdo	40	32.00	32.00	82.00
Total acuerdo	23	18.00	18.00	100.00

ANÁLISIS:

1. El 18 % de los encuestados está en total acuerdo con que el nivel de control dentro de la planificación es la más adecuada para la comunicación organizacional de los cadetes de infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”.
2. El 32 % de los encuestados está de acuerdo con que el nivel de control dentro de la planificación es la más adecuada para la comunicación organizacional de los cadetes de infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”.
3. El 20 % de los encuestados está ni acuerdo ni desacuerdo con que el nivel de control dentro de la planificación es la más adecuada para la comunicación organizacional de los cadetes de infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”.
4. El 17 % de los encuestados está en desacuerdo con que el nivel de control dentro de la planificación es la más adecuada para la comunicación organizacional de los cadetes de infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”.
5. El 13 % de los encuestados está en total desacuerdo con que el nivel de control dentro de la planificación es la más adecuada para la comunicación organizacional de los cadetes de infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”.

Figura 14. Planificación, Nivel de Coordinación

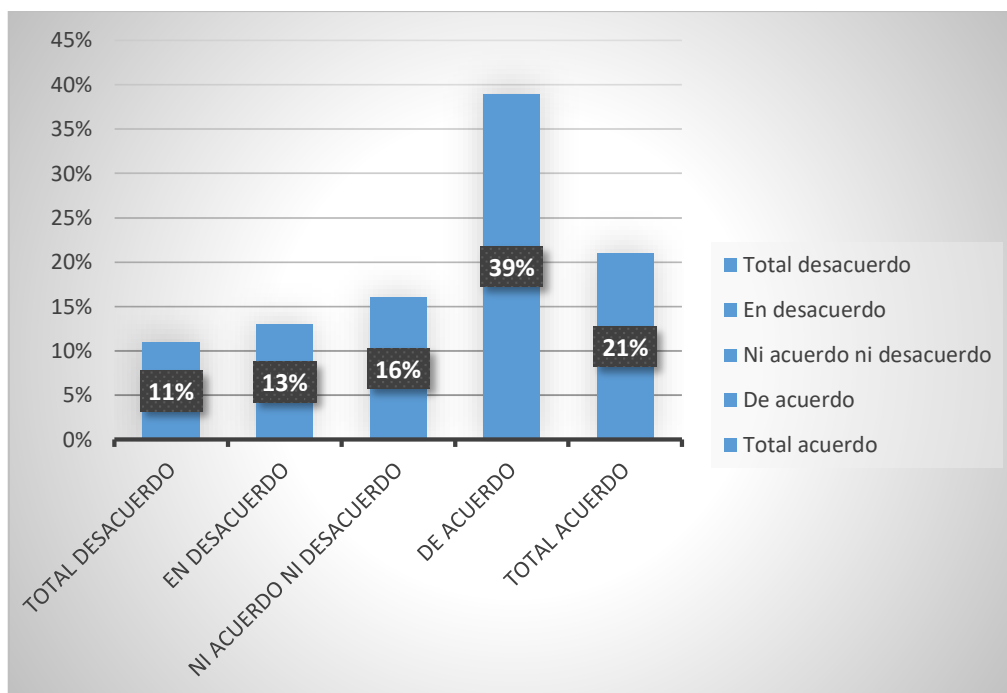


Tabla 20. Planificación, Nivel de Coordinación

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Total desacuerdo	14	11.00	11.00	11.00
En desacuerdo	16	13.00	13.00	24.00
Ni acuerdo ni desacuerdo	20	16.00	16.00	40.00
De acuerdo	49	39.00	39.00	79.00
Total acuerdo	27	21.00	21.00	100.00

ANÁLISIS:

1. El 21 % de los encuestados está en total acuerdo con que el nivel de organización dentro de la planificación es la más adecuada para la comunicación organizacional de los cadetes de infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”.

2. El 39 % de los encuestados está de acuerdo con que el nivel de organización dentro de la planificación es la más adecuada para la comunicación organizacional de los cadetes de infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”.
3. El 16 % de los encuestados está ni acuerdo ni desacuerdo con el nivel de organización dentro de la planificación es la más adecuada para la comunicación organizacional de los cadetes de infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”.
4. El 13 % de los encuestados está en desacuerdo con que el nivel de organización dentro de la planificación es la más adecuada para la comunicación organizacional de los cadetes de infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”.
5. El 11 % de los encuestados está en total desacuerdo con que el nivel de organización dentro de la planificación es la más adecuada para la comunicación organizacional de los cadetes de infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”.

Figura 15. Planificación, Nivel de Organización

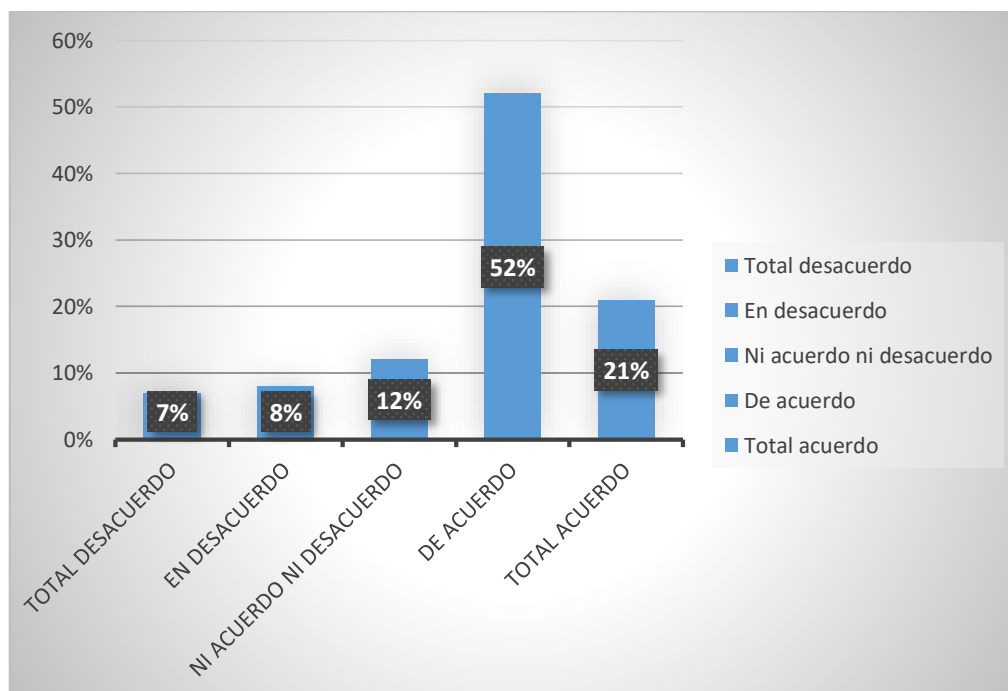


Tabla 21. Planificación, Nivel de Organización

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Total desacuerdo	9	7.00	7.00	7.00
En desacuerdo	10	8.00	8.00	15.00
Ni acuerdo ni desacuerdo	15	12.00	12.00	27.00
De acuerdo	66	52.00	52.00	79.00
Total acuerdo	26	21.00	21.00	100.00

ANÁLISIS:

1. El 21 % de los encuestados está en total acuerdo con que el nivel de coordinación dentro de la planificación es la más adecuada para la comunicación organizacional de los cadetes de infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”.
2. El 52 % de los encuestados está de acuerdo con que el nivel de coordinación dentro de la planificación es la más adecuada para la comunicación organizacional de los cadetes de infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”.
3. El 12 % de los encuestados está ni acuerdo ni desacuerdo con que el nivel de coordinación dentro de la planificación es la más adecuada para la comunicación organizacional de los cadetes de infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”.
4. El 8 % de los encuestados está en desacuerdo con que el nivel de coordinación dentro de la planificación es la más adecuada para la comunicación organizacional de los cadetes de infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”.
5. El 7 % de los encuestados está en total desacuerdo con que el nivel de coordinación dentro de la planificación es la más adecuada para la comunicación

organizacional de los cadetes de infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”.

Figura 16. Dirección, Nivel Realimentación

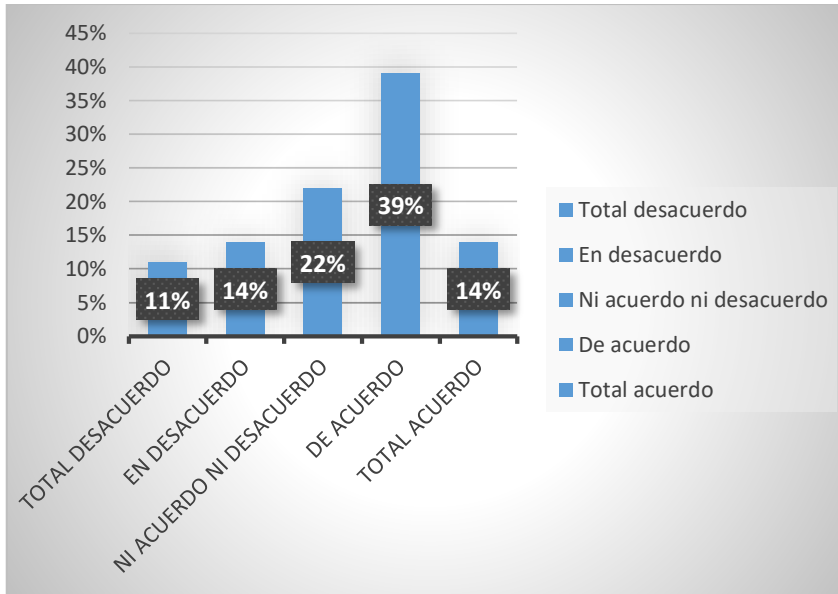


Tabla 22. Dirección, Nivel Realimentación

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Total desacuerdo	14	11.00	11.00	11.00
En desacuerdo	18	14.00	14.00	25.00
Ni acuerdo ni desacuerdo	27	22.00	22.00	47.00
De acuerdo	49	39.00	39.00	86.00
Total acuerdo	18	14.00	14.00	100.00

ANÁLISIS:

1. El 14 % de los encuestados está en total acuerdo con que el nivel de retroalimentación dentro de la dirección es la más adecuada para la comunicación organizacional de los cadetes de infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”.

2. El 39 % de los encuestados está de acuerdo con que el nivel de retroalimentación dentro de la dirección es la más adecuada para la comunicación organizacional de los cadetes de infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”.
3. El 22 % de los encuestados está ni acuerdo ni desacuerdo con que el nivel de retroalimentación dentro de la dirección es la más adecuada para la comunicación organizacional de los cadetes de infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”.
4. El 14 % de los encuestados está en desacuerdo con que el nivel de retroalimentación dentro de la dirección es la más adecuada para la comunicación organizacional de los cadetes de infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”.
5. El 11 % de los encuestados está en total desacuerdo con que el nivel de retroalimentación dentro de la dirección es la más adecuada para la comunicación organizacional de los cadetes de infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”.

Figura 17. Dirección, Nivel Ejecución

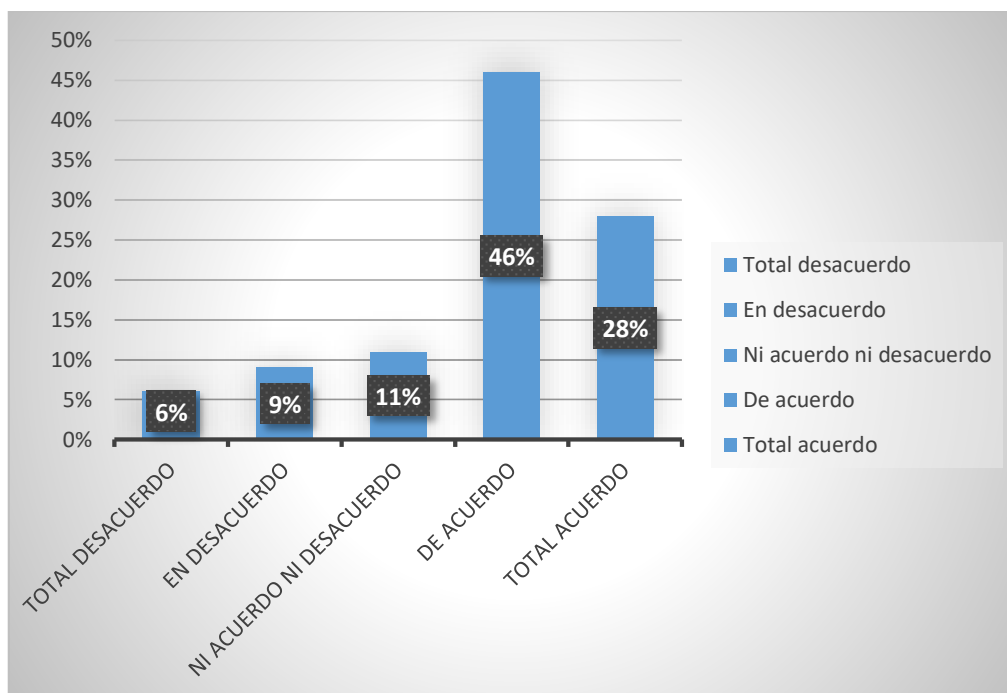


Tabla 23. Dirección, Nivel Ejecución

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Total desacuerdo	8	6.00	6.00	6.00
En desacuerdo	11	9.00	9.00	15.00
Ni acuerdo ni desacuerdo	14	11.00	11.00	26.00
De acuerdo	58	46.00	46.00	72.00
Total acuerdo	35	28.00	28.00	100.00

ANÁLISIS:

1. El 28 % de los encuestados está en total acuerdo con que el nivel de ejecución dentro de la dirección es la más adecuada para la comunicación organizacional de los cadetes de infantería de la Escuela Militar de Chorrillos "Coronel Francisco Bolognesi".
2. El 46 % de los encuestados está de acuerdo con que el nivel de ejecución dentro de la dirección es la más adecuada para la comunicación organizacional de los

cadetes de infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”.

3. El 11 % de los encuestados está ni acuerdo ni desacuerdo con que el nivel de ejecución dentro de la dirección es la más adecuada para la comunicación organizacional de los cadetes de infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”.
4. El 9 % de los encuestados está en desacuerdo con que el nivel de ejecución dentro de la dirección es la más adecuada para la comunicación organizacional de los cadetes de infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”.
5. El 6 % de los encuestados está en total desacuerdo con que el nivel de ejecución dentro de la dirección es la más adecuada para la comunicación organizacional de los cadetes de infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”.

Figura 18. Dirección, Nivel Control

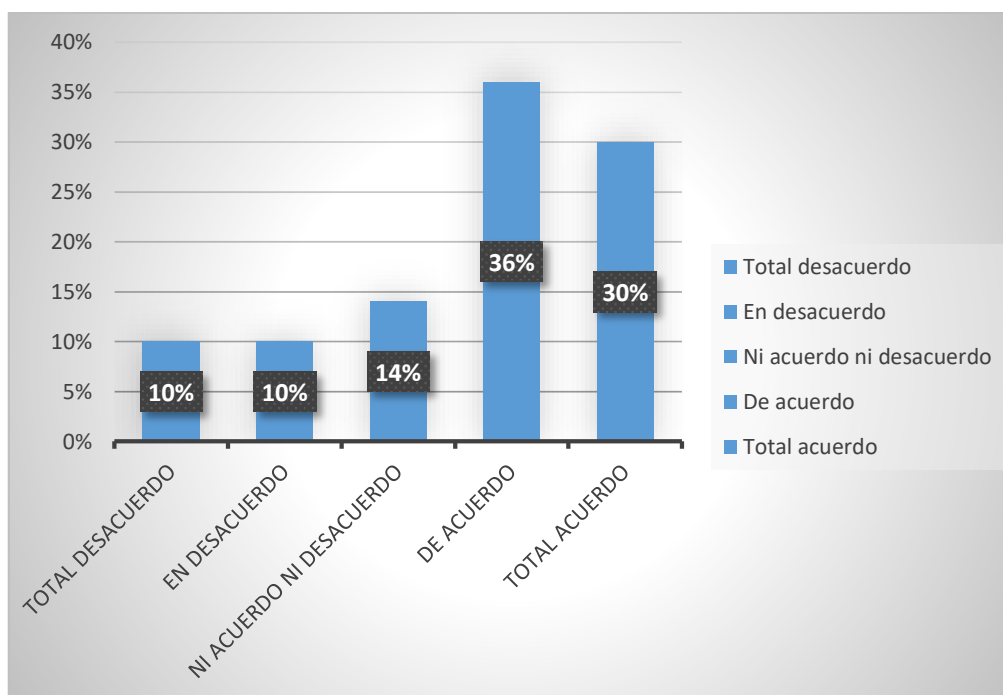


Tabla 24. Dirección, Nivel Control

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Total desacuerdo	12	10.00	10.00	10.00
En desacuerdo	12	10.00	10.00	20.00
Ni acuerdo ni desacuerdo	18	14.00	14.00	34.00
De acuerdo	46	36.00	36.00	70.00
Total acuerdo	38	30.00	30.00	100.00

ANÁLISIS:

1. El 30 % de los encuestados está en total desacuerdo con que el nivel de control dentro de la dirección es la más adecuada para la comunicación organizacional de los cadetes de infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”.
2. El 36 % de los encuestados está de acuerdo con que el nivel de control dentro de la dirección es la más adecuada para la comunicación organizacional de los cadetes de infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”.
3. El 14 % de los encuestados está ni acuerdo ni desacuerdo con que el nivel de control dentro de la dirección es la más adecuada para la comunicación organizacional de los cadetes de infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”.
4. El 10 % de los encuestados está en desacuerdo con que el nivel de control dentro de la dirección es la más adecuada para la comunicación organizacional de los cadetes de infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”.
5. El 10 % de los encuestados está en total desacuerdo con el nivel de control dentro de la dirección es la más adecuada para la comunicación organizacional de los cadetes de infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”

Tabla 25

Variable Y	5	4	3	2	1	TOTAL
13 ¿Considera Ud. que el nivel de control dentro de la planificación es la más adecuada para la comunicación organizacional de los cadetes de infantería de la Escuela Militar de Chorrillos "Coronel Francisco Bolognesi"?	23	40	25	22	16	126
14 ¿Considera Ud. que el nivel de organización dentro de la planificación es la más adecuada para la comunicación organizacional de los cadetes de infantería de la Escuela Militar de Chorrillos "Coronel Francisco Bolognesi"?	27	49	20	16	14	126
15 ¿Considera Ud. que el nivel de coordinación dentro de la planificación es la más adecuada para la comunicación organizacional de los cadetes de infantería de la Escuela Militar de Chorrillos "Coronel Francisco Bolognesi"?	26	66	15	10	9	126
16 ¿Considera Ud. que el nivel de retroalimentación dentro de la dirección es la más adecuada para la comunicación organizacional de los cadetes de infantería de la Escuela Militar de Chorrillos "Coronel Francisco Bolognesi"?	18	49	27	18	14	126
17 ¿Considera Ud. que el nivel de ejecución dentro de la dirección es la más adecuada para la comunicación organizacional de los cadetes de infantería de la Escuela Militar de Chorrillos "Coronel Francisco Bolognesi"?	35	58	14	11	8	126
18 ¿Considera Ud. que el nivel de control dentro de la dirección es la más adecuada para la comunicación organizacional de los cadetes de infantería de la Escuela Militar de Chorrillos "Coronel Francisco Bolognesi"?	38	46	18	12	12	126
TOTAL	167	308	119	89	73	756
%	22.08%	40.74%	15.74%	11.77%	9.65%	100.00%

4.1.4 Análisis de la variable Y

Al hacer el análisis de la dimensión de la variable Y se encuentra que un 40.74 % de los encuestados está de acuerdo en que el nivel de organización, el nivel de coordinación, el nivel de control, el nivel de retroalimentación y el nivel de ejecución dentro del planeamiento y dirección de la administración de tareas de los cadetes de infantería de la Escuela Militar de Chorrillos, pero si se le adiciona los que están totalmente de acuerdo entonces se alcanza un 62.82 % contra un porcentaje de 21.42 % que no están de acuerdo y de indecisos de 15.74%.

Esta comprobación se basa en que, en el análisis conjunto de las variables e indicadores para este problema, una mayoría (62.82 %) de los encuestados está de acuerdo en que el nivel de organización, el nivel de coordinación, el nivel de control, el nivel de retroalimentación y el nivel de ejecución dentro del planeamiento y dirección de la administración de tareas de los cadetes de infantería de la Escuela Militar de Chorrillos.

Los resultados estadísticos obtenidos para de la dimensión métodos situados de instrucción en la instrucción son ratificados y/o justificados por concepciones de la doctrina.

De otro lado, los conceptos vertidos en las entrevistas a connotados líderes concedores de la situación, reafirma en un 95% la interpretación de los resultados estadísticos logrados, por

lo que, de una manera general la hipótesis específica en mención es comprobada fehacientemente.

Prueba de Validez de cuestionario

Tabla 26

Prueba de validez

	Preguntas	Jueces				Prom.	Validez
	X1 Comunicación organizacional ascendente						
01	¿Considera Ud. que el grado de lealtad en la comunicación organizacional ascendente es la más adecuada para la administración de actividades de los cadetes de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”?	1	1	1	1	1	Válida
02	¿Considera Ud. que el grado de iniciativa en la comunicación organizacional ascendente es la más adecuada para la administración de actividades de los cadetes de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”?	1	1	1	1	1	Válida
03	¿Considera Ud. que el grado de integración en la comunicación organizacional ascendente es la más adecuada para la administración de actividades de los cadetes de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”?	1	1	1	1	1	Válida
04	¿Considera Ud. que el grado de disciplina en la comunicación organizacional ascendente es la más adecuada para la administración de actividades de los cadetes de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”?	1	1	1	1	1	Válida

	X2 Comunicación organizacional descendente						
05	¿Considera Ud. que el nivel de motivación en la comunicación organizacional descendente es la más adecuada para la administración de actividades de los cadetes de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”?	1	1	1	1	1	Válida
06	¿Considera Ud. que el nivel de autoridad en la comunicación organizacional descendente es la más adecuada para la administración de actividades de los cadetes de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”?	1	1	1	1	1	Válida
07	¿Considera Ud. que el nivel de recepción de ideas en la comunicación organizacional descendente es la más adecuada para la administración de actividades de los cadetes de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”?	1	1	1	1	1	Válida
08	¿Considera Ud. que el nivel de responsabilidad en la comunicación organizacional descendente es la más adecuada para la administración de actividades de los cadetes de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”?	1	1	1	1	1	Válida
	X3 Comunicación organizacional horizontal						
09	¿Considera Ud. que el grado de compañerismo en la comunicación organizacional horizontal es la más adecuada para la administración de actividades de los cadetes de	1	1	1	1	1	Válida

	Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”?						
10	¿Considera Ud. que el grado de espíritu de cuerpo en la comunicación organizacional horizontal es la más adecuada para la administración de actividades de los cadetes de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”?	1	1	1	1	1	Válida
11	¿Considera Ud. que el nivel de camaradería en la comunicación organizacional horizontal es la más adecuada para la administración de actividades de los cadetes de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”?	1	1	1	1	1	Válida
12	¿Considera Ud. que el nivel de intercambio de ideas en la comunicación organizacional horizontal es la más adecuada para la administración de actividades de los cadetes de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”?	1	1	1	1	1	Válida
	Variable Y						
13	¿Considera Ud. que el nivel de control dentro de la planificación es la más adecuada para la comunicación organizacional de los cadetes de infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”?	1	1	1	1	1	Válida
14	¿Considera Ud. que el nivel de organización dentro de la planificación es la más adecuada para la comunicación organizacional de los cadetes de infantería de la Escuela Militar de	1	1	1	1	1	Válida

	Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”?						
15	¿Considera Ud. que el nivel de coordinación dentro de la planificación es la más adecuada para la comunicación organizacional de los cadetes de infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”?	1	1	1	1	1	Válida
16	¿Considera Ud. que el nivel de retroalimentación dentro de la dirección es la más adecuada para la comunicación organizacional de los cadetes de infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”?	1	1	1	1	1	Válida
17	¿Considera Ud. que el nivel de ejecución dentro de la dirección es la más adecuada para la comunicación organizacional de los cadetes de infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”?	1	1	1	1	1	Válida
18	¿Considera Ud. que el nivel de control dentro de la dirección es la más adecuada para la comunicación organizacional de los cadetes de infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”?	1	1	1	1	1	Válida

4.2 Contrastación de hipótesis

Hipótesis de investigación 01

Existe una relación directa y significativa, entre la comunicación organizacional ascendente y la administración de las actividades, de los cadetes de infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”, de agosto a noviembre del 2017.

Hipótesis nula 01

No existe una relación directa y significativa, entre la comunicación organizacional ascendente y la administración de las actividades, de los cadetes de infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”, de agosto a noviembre del 2017.

Tabla 27

Pruebas de Pearson

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	316,424 ^a	25	,000
Razón de verosimilitudes	167,908	25	,000
Asociación lineal por lineal	85,001	1	,000
N de casos válidos	126		

a. 126 casillas (94,8%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,01.

Como la probabilidad de ocurrencia de 0.000 (estadísticamente 0.001) es menos que 0.05, entonces se rechaza la hipótesis nula 01 y se acepta la hipótesis de investigación 01 Existe una relación directa y significativa, entre la comunicación organizacional ascendente y la administración de las actividades, de los cadetes de infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”, de agosto a noviembre del 2017.”

Hipótesis de investigación 02

Existe una relación directa y significativa, entre la comunicación organizacional descendente y la administración de las actividades, de los cadetes de infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”, de agosto a noviembre del 2017.

Hipótesis nula 02

No existe una relación directa y significativa, entre la comunicación organizacional descendente y la administración de las actividades, de los cadetes de infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”, de agosto a noviembre del 2017.

Tabla 28

Pruebas de Pearson

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	401,777	25	,000
Razón de verosimilitudes	228,555	25	,000
Asociación lineal por lineal	99,444	1	,000
N de casos válidos	126		

a. 126 casillas (96,1%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,01.

Como la probabilidad de ocurrencia de 0.000 (estadísticamente 0.001) es menos que 0.05, entonces se rechaza la hipótesis nula 02 y se acepta la hipótesis de investigación 02:” Existe una relación directa y significativa, entre la comunicación organizacional descendente y la administración de las actividades, de los cadetes de infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”, de agosto a noviembre del 2017.

Hipótesis de investigación 03

Existe una relación directa y significativa, entre la comunicación organizacional horizontal y la administración de las actividades, de los cadetes de infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”, de agosto a noviembre del 2017.

Hipótesis nula 03

No existe una relación directa y significativa, entre la comunicación organizacional horizontal y la administración de las actividades, de los cadetes de infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”, de agosto a noviembre del 2017.

Tabla 29

Pruebas de Pearson

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	511,248	25	,000
Razón de verosimilitudes	226,199	25	,000
Asociación lineal por lineal	99,358	1	,000
N de casos válidos	126		

a. 126 casillas (93,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,01.

Como la probabilidad de ocurrencia de 0.000 (estadísticamente 0.001) es menos que 0.05, entonces se rechaza la hipótesis nula 03 y se acepta la hipótesis de investigación 03:” Existe una relación directa y significativa, entre la comunicación organizacional horizontal y la administración de las actividades, de los cadetes de infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”, de agosto a noviembre del 2017.

Hipótesis principal de investigación

Existe una relación directa y significativa, entre la comunicación organizacional y la administración de las actividades, de los cadetes de infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”, de agosto a noviembre del 2017.

Hipótesis principal nula

Existe una relación directa y significativa, entre la comunicación organizacional y la administración de las actividades, de los cadetes de infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”, de agosto a noviembre del 2017.

Tabla 30

Pruebas de Pearson

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	587,843	25	,000
Razón de verosimilitudes	262,793	25	,000
Asociación lineal por lineal	92,706	1	,000
N de casos válidos	126		

a. 126 casillas (94,3%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,01.

Como la probabilidad de ocurrencia de 0.000 (estadísticamente 0.001) es menos que 0.05, entonces se rechaza la hipótesis principal nula y se acepta la hipótesis principal de investigación: Existe una relación directa y significativa, entre la comunicación organizacional y la administración de las actividades, de los cadetes de infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”, de agosto a noviembre del 2017.

CAPÍTULO V DISCUSIÓN, CONCLUSIÓN Y RECOMENDACIONES

5.1 Discusión

a. La comunicación organizacional ascendente

Al hacer el análisis de la dimensión comunicación organizacional ascendente se encuentra que un 34.12 % de los encuestados está de acuerdo en que el grado de lealtad, el grado de iniciativa, el grado de integración y el grado de disciplina de la comunicación organizacional ascendente son los más adecuados para la administración de las actividades, de los cadetes de infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”, de agosto a noviembre del 2017, pero si se le adiciona los que están totalmente de acuerdo entonces se alcanza un 56.90 % contra un porcentaje de 22.01 % que no están de acuerdo y de indecisos de 17.06% .

Esta comprobación se basa en que, en el análisis conjunto de las variables e indicadores para este problema, una mayoría significativa (56.90 %) de los encuestados, está de acuerdo en que el grado de lealtad, el grado de iniciativa, el grado de integración y el grado de disciplina de la comunicación organizacional ascendente son los más adecuados para la administración de las actividades, de los cadetes de infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”, de agosto a noviembre del 2017.

Los resultados estadísticos obtenidos para la dimensión comunicación organizacional ascendente son ratificados y/o justificados por concepciones de la doctrina.

Sin embargo, no existe una adecuada retroalimentación que sirva para garantizar que la información llegue en forma adecuada, es decir, proporcionar al comando de la escuela el feedback adecuado acerca de asuntos y problemas actuales necesarios a la hora de tomar decisiones.

b. La comunicación organizacional descendente

Al hacer el análisis de la dimensión comunicación organizacional descendente se encuentra que un 45.43 % de los encuestados está de acuerdo en que el nivel de motivación, el nivel de autoridad, el nivel de recepción y el nivel de responsabilidad de la comunicación organizacional descendente son los más adecuados para la administración de las actividades, de los cadetes de infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco

Bolognesi”, de agosto a noviembre del 2017, pero si se le adiciona los que están totalmente de acuerdo entonces se alcanza un 73.80 % contra un porcentaje de 13.29 % que no están de acuerdo y de indecisos de 12.89% .

Esta comprobación se basa en que, en el análisis conjunto de las variables e indicadores para este problema, una mayoría significativa (73.80 %) de los encuestados, está de acuerdo en que el nivel de motivación, el nivel de autoridad, el nivel de recepción y el nivel de responsabilidad de la comunicación organizacional descendiente son los más adecuados para la administración de las actividades, de los cadetes de infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”, de agosto a noviembre del 2017.

Los resultados estadísticos obtenidos para la dimensión comunicación organizacional ascendiente son ratificados y/o justificados por concepciones de la doctrina.

Sin embargo, la forma peculiar de comunicación descendente es la evaluación del desempeño, es decir, la información a los empleados y subordinados del grado de calidad y cantidad en la realización de sus funciones.

c. La comunicación organizacional horizontal

Al hacer el análisis de la dimensión comunicación organizacional horizontal se encuentra que un 36.90 % de los encuestados está de acuerdo en que el grado de compañerismo, el grado de espíritu de cuerpo, el nivel de camaradería y el nivel de intercambio de ideas de la comunicación organizacional horizontal son los más adecuados para la administración de las actividades, de los cadetes de infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”, de agosto a noviembre del 2017, pero si se le adiciona los que están totalmente de acuerdo entonces se alcanza un 59.32 % contra un porcentaje de 23.60 % que no están de acuerdo y de indecisos de 17.06% .

Esta comprobación se basa en que, en el análisis conjunto de las variables e indicadores para este problema, una mayoría significativa (59.32 %) de los encuestados, está de acuerdo en que el grado de compañerismo, el grado de espíritu de cuerpo, el nivel de camaradería y el nivel de intercambio de ideas de la comunicación organizacional horizontal son los más adecuados para la administración de las actividades, de los cadetes de infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”, de agosto a noviembre del 2017.

Los resultados estadísticos obtenidos para la dimensión comunicación organizacional ascendiente son ratificados y/o justificados por concepciones de la doctrina.

Sin embargo, **la rivalidad y desconfianza interpersonales**, hoy en día la competitividad es un rasgo de la personalidad potenciado, de forma explícita o implícita, en muchas organizaciones. Este hecho alienta la desconfianza y la rivalidad y fomenta que los sujetos tiendan a no compartir información. Muchas personas que poseen determinados datos los utilizan en beneficio propio como un instrumento para alcanzar prestigio y/o poder, **la especialización funcional**, el carácter complejo de las organizaciones modernas obliga a dividir éstas en compartimentos funcionales, integrados por un personal altamente especializado. Esta especialización, que se expresa en la idea de “saber mucho de muy poco”, tiene una contrapartida: los sujetos se enfrentan con notables dificultades para alcanzar una percepción globalizada de la realidad y la ausencia de motivación.

d. Variable Y

Al hacer el análisis de la dimensión de la variable Y se encuentra que un 40.74 % de los encuestados está de acuerdo en que el nivel de organización, el nivel de coordinación, el nivel de control, el nivel de retroalimentación y el nivel de ejecución dentro del planeamiento y dirección de la administración de tareas de los cadetes de infantería de la Escuela Militar de Chorrillos, pero si se le adiciona los que están totalmente de acuerdo entonces se alcanza un 62.82 % contra un porcentaje de 21.42 % que no están de acuerdo y de indecisos de 15.74%.

Esta comprobación se basa en que, en el análisis conjunto de las variables e indicadores para este problema, una mayoría (62.82 %) de los encuestados está de acuerdo en que el nivel de organización, el nivel de coordinación, el nivel de control, el nivel de retroalimentación y el nivel de ejecución dentro del planeamiento y dirección de la administración de tareas de los cadetes de infantería de la Escuela Militar de Chorrillos.

Los resultados estadísticos obtenidos para de la dimensión métodos situados de instrucción en la instrucción son ratificados y/o justificados por concepciones de la doctrina.

De otro lado, los conceptos vertidos en las entrevistas a connotados líderes concedores de la situación, reafirma en un 95% la interpretación de los resultados estadísticos logrados.

5.2 Conclusiones

La culminación de esta investigación ha dado como resultado datos empíricos acerca de la relación que existe entre la comunicación organizacional y la administración de las actividades, de los cadetes de infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “¿Coronel Francisco Bolognesi”, de agosto a noviembre de 2017, por lo que a continuación se expresan las conclusiones a las que han llegado los autores de la investigación:

1. Se ha podido determinar que la comunicación organizacional ascendente se relaciona con la administración de las actividades, de los cadetes de infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi” de modo directo porque no existe una adecuada retroalimentación que sirva para garantizar que la información llegue en forma adecuada, es decir, proporcionar al comando de la escuela el feedback adecuado acerca de asuntos y problemas actuales necesarios a la hora de tomar decisiones.
2. se llegó a la conclusión que la comunicación organizacional descendente se relaciona con la administración de las actividades, de los cadetes de infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi” de modo directo porque la forma peculiar de comunicación descendente es la evaluación del desempeño, es decir, la información a los empleados y subordinados del grado de calidad y cantidad en la realización de sus funciones.
3. se ha logrado establecer que la comunicación organizacional horizontal se relaciona con

la administración de las actividades, de los cadetes de infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi” de modo directo porque **la rivalidad y desconfianza** **interpersonales**, hoy en día la competitividad es un rasgo de la personalidad potenciado, de forma explícita o implícita, en muchas organizaciones. Este hecho alienta la desconfianza y la rivalidad y fomenta que los sujetos tiendan a no compartir información. Muchas personas que poseen determinados datos los utilizan en beneficio propio como un instrumento para alcanzar prestigio y/o poder

5.3 Recomendaciones.

Teniendo en consideración las conclusiones a las que se ha arribado, planteamos la aplicación de las recomendaciones siguientes:

1. La comunicación organizacional ascendiente no está siendo bien llevada por lo que se recomienda tener canales directos como audiencias y buzones de sugerencias para mejorar la administración de actividades dentro de la escuela y así no afectar las tareas diarias de los cadetes del arma de infantería para poder tener un adecuado clima organizacional que permita una constante mejora y progreso para nuestra institución.
2. Realizar un estudio de Estado Mayor para la mejor distribución del tiempo en vista que se están superponiendo la enseñanza para la graduación como bachilleres y actividades diversas dejando de lado la instrucción militar del arma de infantería de esta manera no se les permite desarrollar como soldado en su totalidad a los cadetes del arma de infantería ya que se debería dar mucho más importancia a actividades netamente militares o buscar un equilibrio entre ambas para así no afectar la formación de los cadetes del arma de infantería.
3. Se debería tomar más en cuenta la comunicación organizacional ascendiente que no está siendo bien llevada en relación a las instrucciones, motivo por el cual la información sobre procedimientos y retroalimentación al subordinado respecto a la misión por cumplir

deberían darse ya que los cadetes del arma de infantería estarían consientes y sabrían que esperar así podrían prepararse ante lo que se viene y no ser ajeno a las actividades, para así mejorar la administración de actividades dentro de la escuela.

Referencias

Balarezo B (2014), en su tesis intitulada “La comunicación organizacional interna y su incidencia en el desarrollo organizacional de la empresa SAN MIGUEL DRIVE”. Quito – Ecuador: Universidad Técnica de Ambato Ecuador.

Hernández, R., Fernández, C., Baptista, P. (2014). Metodología de la Investigación. 6ta Edición, McGRAW-HILL Interamericana Editores, S.A. DE C.V. México D.F, 2014, Pág. XXIV.

Villalobos, E. (2001) Diagnóstico de la Comunicación Interna y Clima Organizacional aplicado a la empresa privada BBVA Banco Continental. Lambayeque – Perú: Sustentada en la Universidad de Piura - Facultad de Comunicaciones.

Narro, V. (1991) Community Lawyering and Low Wage Worker Organizing, consultado [11 agosto 2017] en <https://law.ucla.edu/faculty/faculty-profiles/victor-h-narro/>

Alcocer, A. (2007) ANALISIS DEL CLIMA LABORAL EN LA ZONA DE COLIMA DE LA COMISION FEDERAL DE ELECTRICIDAD, consultado [13 agosto 2017] en https://digeset.ucol.mx/tesis_posgrado/Pdf/Alejandro_Alcocer_Naranjo.pdf

Taboada, G. (2009) Niveles de percepción de los profesores a tiempo completo sobre la comunicación interna de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, consultado [20 agosto] en <http://tesis.usat.edu.pe/handle/usat/140>

Vega, D. Arévalo, A. Sandoval, J. Aguilar, M. Giraldo, J. (2006) Panorama sobre los estudios de clima organizacional en Bogotá, Colombia (1994–2005), consultado [14 agosto 2017] en <http://www.scielo.org.co/pdf/dpp/v2n2/v2n2a13.pdf>

Apuy, L. (2008) Factores del Clima Organizacional que influyen en la Satisfacción Laboral del Personal de Enfermería, en el Servicio de Emergencias del Hospital San Rafael de

- Alajuela, Junio - Noviembre 2008, consultado [05 setiembre 2017] en <http://repositorio.uned.ac.cr/reuned/bitstream/120809/1126/1/Factores%20del%20clima%20organizacional%20.pdf>
- Lopez, U. (2013) CLIMA ORGANIZACIONAL, consultado [12 agosto 2017] en <http://www.uttt.edu.mx/catalogouniversitario/imagenes/galeria/131a.pdf>
- Saladrigas, H. (2005) Matrices teóricas y enfoques comunicativos, consultado [17 agosto 2017] en <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=1387697>
- Contreras, H. (2005) Modelo de gestión de comunicación para el cambio organizacional y gestión comunicacional, consultado [19 setiembre 2017] en <http://www.rppnet.com.ar/comorganizacional.htm>
- Weber, M. (2007) <http://concepto.de/autoridad/>
- Wick, K. (2005) [Administración de tiempo/Organizar las actividades](https://es.wikibooks.org/wiki/Administraci%C3%B3n_de_tiempo/Organizar_las_actividades), consultado [25 setiembre 2017] en [https://es.wikibooks.org/wiki/Administraci%C3%B3n de tiempo/Organizar las actividades](https://es.wikibooks.org/wiki/Administraci%C3%B3n_de_tiempo/Organizar_las_actividades)
- Pérez, J. Gardey, A. (2010) Definición de dirección, consultado [23 setiembre 2017] en <http://definicion.de/direccion/#ixzz4N1tLwrEA>
- Barja, J. Carbajal, W. Requena, R. (2012) Optimización de Procesos de la Cadena de Suministro para el Sistema de Alimentación del Personal de Tropa del Servicio Militar Voluntario en las Unidades del Ejército del Perú de la Guarnición de Lima, consultado [23 de setiembre 2017] en <http://cendoc.esan.edu.pe/fulltext/tesis/ma2012/matp47201220.pdf>
- Gevara, C. (2011) LAS COMUNICACIONES PARA EL DESARROLLO ORGANIZACIONAL, consultado [07 noviembre 2017] en

http://www.unac.edu.pe/documentos/organizacion/vri/cdcitra/Informes_Finales_Investigacion/Julio_2011/IF_GUEVARA_DIAZ_FCA.PDF

Cardenas, D. (2015) comunicación organizacional, consultado [11 de agosto 2017] en <https://delinacardenas.wordpress.com/2015/05/20/comunicacion-organizacional/>

Perez, J. (2013) definición: la comunicación organizacional, consultado [13 de setiembre 2017] en <http://lacomuorg.blogspot.pe/>

ANEXOS

1. Aspectos generales
2. Matriz de consistencia
3. Instrumentos de recolección de datos.

ANEXOS

ANEXO 1



ASPECTOS GENERALES

ANEXO 1

ASPECTOS GENERALES

1.1 Título del proyecto de tesis

- La comunicación organizacional y la distribución de las actividades de los cadetes de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”, en el año 2015

1.2 Tipo de investigación

- Descriptivo, explicativo

1.3 Área de investigación

- MILITAR

1.4 Localidad o institución donde se realiza la investigación

- “ESCUELA MILITAR DE CHORRILLOS CORONEL FRANCISCO BOLOGNESI”

1.5 Nombre tesista

- BACHILLER INF PAUCAR GONZALES Anthony
- BACHILLER INF PIEDRA TORRE Jesús
- BACHILLER INF POMA TORO Elsein

1.6 Nombre del asesor

- Dr. Hugo Prado López

ANEXO 2



MATRIZ DE CONSISTENCIA

ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

“LA COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL Y LA ADMINISTRACION DE LAS ACTIVIDADES DE LOS CADETES DE INFANTERÍA DE LA ESCUELA MILITAR DE CHORRILLOS “CORONEL FRANCISCO BOLOGNESI”, DE AGOSTO A NOVIEMBRE DE 2017.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	DISEÑO METODOLOGICO INSTRUM- RECOLECC. POBLACION Y MUESTRA
<p><u>PROBLEMA GENERAL:</u></p> <p>¿DE QUE MANERA SE RELACIONA, LA COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL Y LA ADMINISTRACION DE LAS ACTIVIDADES, DE LOS CADETES DE INFANTERIA DE LA ESCUELA MILITAR DE CHORRILLOS “CORONEL FRANCISCO BOLOGNESI”, DE AGOSTO A NOVIEMBRE DE 2017?</p> <p><u>PROBLEMAS ESPECÍFICOS:</u></p> <p>A. ¿CÓMO SE RELACIONA, LA COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL ASCENDENTE Y LA ADMINISTRACION DE LAS ACTIVIDADES, DE LOS CADETES DE INFANTERIA DE LA ESCUELA MILITAR DE CHORRILLOS “CORONEL FRANCISCO BOLOGNESI”, DE AGOSTO A NOVIEMBRE DE 2017?</p> <p>B. ¿CÓMO SE RELACIONA, LA COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL DESCENDENTE Y LA ADMINISTRACION DE LAS ACTIVIDADES DE LOS CADETES DE INFANTERIA DE LA ESCUELA MILITAR DE CHORRILLOS “CORONEL FRANCISCO BOLOGNESI”, DE AGOSTO A NOVIEMBRE DE 2017?</p>	<p><u>OBJETIVO GENERAL:</u></p> <p>DETERMINAR DE QUE MANERA SE RELACIONA, LA COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL Y LA ADMINISTRACIÓN DE LAS ACTIVIDADES, DE LOS CADETES DE INFANTERIA DE LA ESCUELA MILITAR DE CHORRILLOS “CORONEL FRANCISCO BOLOGNESI”, DE AGOSTO A NOVIEMBRE DE 2017.</p> <p><u>OBJETIVOS ESPECÍFICOS:</u></p> <p>A. DETERMINAR LA RELACION QUE EXISTE, ENTRE LA COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL ASCENDENTE Y LA ADMINISTRACION DE LAS ACTIVIDADES, DE LOS CADETES DE INFANTERIA DE LA ESCUELA MILITAR DE CHORRILLOS “CORONEL FRANCISCO BOLOGNESI”, DE AGOSTO A NOVIEMBRE DE 2017.</p> <p>B. DETERMINAR LA RELACION QUE EXISTE, ENTRE LA COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL DESCENDENTE Y LA ADMINISTRACION DE LAS ACTIVIDADES, DE LOS CADETES DE INFANTERIA DE LA ESCUELA MILITAR DE CHORRILLOS “CORONEL FRANCISCO BOLOGNESI”, DE AGOSTO A NOVIEMBRE DE 2017.</p>	<p><u>HIPÓTESIS GENERAL:</u></p> <p>EXISTE UNA RELACIÓN DIRECTA Y SIGNIFICATIVA, ENTRE LA COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL Y LA ADMINISTRACIÓN DE LAS ACTIVIDADES, DE LOS CADETES DE INFANTERIA DE LA ESCUELA MILITAR DE CHORRILLOS “CORONEL FRANCISCO BOLOGNESI”, DE AGOSTO A NOVIEMBRE DE 2017.</p> <p><u>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS:</u></p> <p>A. EXISTE UNA RELACIÓN DIRECTA Y SIGNIFICATIVA, ENTRE LA COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL ASCENDENTE Y LA ADMINISTRACIÓN DE LAS ACTIVIDADES, DE LOS CADETES DE INFANTERIA DE LA ESCUELA MILITAR DE CHORRILLOS “CORONEL FRANCISCO BOLOGNESI”, DE AGOSTO A NOVIEMBRE DE 2017.</p> <p>B. EXISTE UNA RELACIÓN DIRECTA Y SIGNIFICATIVA, ENTRE LA COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL DESCENDENTE Y LA ADMINISTRACIÓN DE LAS ACTIVIDADES, DE LOS CADETES DE INFANTERIA DE LA ESCUELA MILITAR DE CHORRILLOS “CORONEL FRANCISCO BOLOGNESI”, DE AGOSTO A NOVIEMBRE DE 2017.</p>	<p><u>V1:</u></p> <p>COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL</p> <p>COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL</p>	<p>COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL ASCENDENTE</p> <p>COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL DESCENDENTE</p>	<p>GRADO DE LEALTAD</p> <p>GRADO DE INICIATIVA</p> <p>GRADO DE INTEGRIDAD</p> <p>GRADO DE DISCIPLINA</p> <p>NIVEL DE MOTIVACIÓN</p> <p>NIVEL DE AUTORIDAD</p> <p>NIVEL DE RECEPCIÓN DE IDEAS</p> <p>NIVEL DE RESPONSABILIDAD</p> <p>GRADO DE COMPAÑERISMO</p> <p>NIVEL DE ESPÍRITU DE CUERPO</p>	<p><u>V 1:</u></p> <p>1 - 12</p>	<p><u>NIVEL/TIPO INVESTIGACION:</u></p> <p>EXPLICATIVO - DESCRIPTIVO</p> <p><u>DISEÑO METODOLOGICO:</u></p> <p>NO EXPERIMENTAL</p> <p><u>ENFOQUE DE INVESTIGACION:</u></p> <p>ENFOQUE:</p> <p>CUANTITATIVO</p> <p><u>INSTRUMENTOS RECOL:</u></p> <p>ENCUESTAS ENTREVISTAS</p> <p><u>POBLACIÓN Y MUESTRA</u></p> <p><u>POBLACION:</u></p>

<p>BOLOGNESI", DE AGOSTO A NOVIEMBRE DE 2017?</p> <p>C. ¿CÓMO SE RELACIONA, LA COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL HORIZONTAL Y LA ADMINISTRACION DE LAS ACTIVIDADES DE LOS CADETES DE INFANTERIA DE LA ESCUELA MILITAR DE CHORRILLOS "CORONEL FRANCISCO BOLOGNESI", DE AGOSTO A NOVIEMBRE DE 2017?</p>	<p>"CORONEL FRANCISCO BOLOGNESI", DE AGOSTO A NOVIEMBRE DE 2017.</p> <p>C. DETERMINAR LA RELACION QUE EXISTE, ENTRE LA COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL HORIZONTAL Y LA ADMINISTRACION DE LAS ACTIVIDADES, DE LOS CADETES DE INFANTERIA DE LA ESCUELA MILITAR DE CHORRILLOS "CORONEL FRANCISCO BOLOGNESI", DE AGOSTO A NOVIEMBRE DE 2017.</p>	<p>C. EXISTE UNA RELACIÓN DIRECTA Y SIGNIFICATIVA, ENTRE LA COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL HORIZONTAL Y LA ADMINISTRACIÓN DE LAS ACTIVIDADES, DE LOS CADETES DE INFANTERIA DE LA ESCUELA MILITAR DE CHORRILLOS "CORONEL FRANCISCO BOLOGNESI", DE AGOSTO A NOVIEMBRE DE 2017.</p>	<p>ADMINISTRACION DE LAS ACTIVIDADES</p>	<p>COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL HORIZONTAL</p> <p>PLANIFICACION Y ORGANIZACIÓN</p> <p>DIRECCION Y CONTROL</p>	<p>NIVEL DE CAMARADERÍA</p> <p>NIVEL DE INTERCAMBIO DE IDEAS</p> <p>NIVEL DE PLANIFICACION</p> <p>NIVEL DE ORGANIZACIÓN</p> <p>NIVEL DE COORDINACION</p> <p>NIVEL DE ADECUACION</p> <p>NIVEL DE EJECUCION</p>	<p><u>V2:</u></p> <p>13- 20</p>	<p>162 CADETES DEL ARMA DE INFANTERIA DE LA EMCH-CFB.</p> <p><u>TAMAÑO DE LA MUESTRA:</u></p> <p>126 CADETES DEL ARMA DE INFANTERIA DE LA EMCH-CFB.</p>
---	--	---	--	--	---	---------------------------------	---

					NIVEL DE CONTROL		
					NIVEL DE REALIMENTACION		



ANEXO 3



**TRABAJO DE CAMPO PROFESIONAL SOBRE LA
COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL Y LA ADMINISTRACIÓN DE
LAS ACTIVIDADES, DE LOS CADETES DE INFANTERÍA DE LA**

ESCUELA MILITAR DE CHORRILLOS “CORONEL FRANCISCO BOLOGNESI”, DE AGOSTO A NOVIEMBRE DE 2017.

INSTRUCCIONES

Emplee un bolígrafo de tinta negra para rellenar el cuestionario.

Al hacerlo piense en lo que sucede la mayoría de las veces en tu responsabilidad al aplicar la capacitación de personal en operaciones de protección.

No hay respuestas buenas o malas. Estas simplemente reflejan su opinión personal.

Todas las preguntas tienen cinco (05) opciones de respuesta, elija lo que mejor describa lo que piensa usted. Solamente una alternativa.

Marque con claridad la opción elegida con un aspa (x), o bien, una “paloma” (símbolo de verificación).

Recuerde: no se deben marcar dos (02) opciones o más.

Marque así:

Si no puede contestar una pregunta o si la pregunta no tiene sentido para usted, por favor pregúntele a la persona que le entregó este cuestionario y le explicará la importancia de su participación.

Sus respuestas serán anónimas y absolutamente confidenciales.

Los cuestionarios serán procesados por personas externas (estadísticos), además, como usted puede ver, en ningún momento se le pide su nombre.

De antemano, ¡MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

TABLA DE ESPECIFICACIONES SEÑALANDO LOS CRITERIOS DE CONSTRUCCIÓN DEL CUESTIONARIO

1. El presente cuestionario solo incluye preguntas cerradas, con lo cual se busca reducir la ambigüedad de las respuestas y favorecer las comparaciones entre las respuestas.
2. Cada indicador de la variable X, será medido a través de cuatro (04) preguntas justificadas por cada uno de los indicadores de la variable X, con lo cual se le otorga la mayor consistencia a la investigación.
3. Todas las preguntas fueron precodificadas, siendo sus opciones de respuesta las siguientes:

Total desacuerdo	1
En desacuerdo	2
Ni acuerdo ni desacuerdo	3
De acuerdo	4
Total de acuerdo	5

4. Todas las preguntas reflejaron lo señalado en el diseño de la investigación el ser correlacional.
5. Las preguntas del cuestionario estuvieron agrupadas por los indicadores de la variable X con lo cual se logra una secuencia y orden en la investigación.
6. En razón de lo señalado en 2 y en 4, cada pregunta ha sido elaborada con claridad, precisión y comprensión por las unidades de análisis seleccionadas.
7. No se sacrificó la claridad por la concisión, por el contrario, dado el tema de investigación hay preguntas largas que facilitan el recuerdo proporcionando al encuestado más tiempo para reflexionar y favorecer una respuesta más articulada.
8. Las preguntas fueron formuladas con un léxico apropiado, simple, directo y que guarda relación con los criterios de inclusión de la muestra.
9. Para evitar confusión de cualquier índole, se han referido las preguntas a un aspecto o relación lógica enumerada como subtítulo vinculadas al indicador de la variable X.
10. De manera general en la elaboración del cuestionario se ha previsto y evitado entre otros: introducir las respuestas, apoyarse en evidencias comprobadas, negar el tema que se interroga, el desorden investigativo.

CUESTIONARIO

El presente cuestionario recoge su opinión sobre la comunicación organizacional y la administración de las actividades, de los cadetes de infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”, de agosto a noviembre de 2017, por lo que se le agradece su participación y colaboración

Marque solo una de las cinco alternativas de respuesta por pregunta, de acuerdo al siguiente detalle:

5 Total acuerdo 4 De acuerdo 3 Ni acuerdo ni desacuerdo 2 En desacuerdo 1 Total desacuerdo

		5	4	3	2	1
	X1 Comunicación organizacional ascendente					
01	¿Considera Ud. que el grado de lealtad en la comunicación organizacional ascendente es la más adecuada para la administración de actividades de los cadetes de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”?	5	4	3	2	1
02	¿Considera Ud. que el grado de iniciativa en la comunicación organizacional ascendente es la más adecuada para la administración de actividades de los cadetes de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”?	5	4	3	2	1
03	¿Considera Ud. que el grado de integración en la comunicación organizacional ascendente es la más adecuada para la administración de actividades de los cadetes de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”?	5	4	3	2	1
04	¿Considera Ud. que el grado de disciplina en la comunicación organizacional ascendente es la más adecuada para la administración de actividades de los cadetes de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”?	5	4	3	2	1
	X2 Comunicación organizacional descendente					
05	¿Considera Ud. que el nivel de motivación en la comunicación organizacional descendente es la más adecuada para la administración de actividades de los	5	4	3	2	1

	cadetes de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”?					
06	¿Considera Ud. que el nivel de autoridad en la comunicación organizacional descendente es la más adecuada para la administración de actividades de los cadetes de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”?	5	4	3	2	1
07	¿Considera Ud. que el nivel de recepción de ideas en la comunicación organizacional descendente es la más adecuada para la administración de actividades de los cadetes de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”?	5	4	3	2	1
08	¿Considera Ud. que el nivel de responsabilidad en la comunicación organizacional descendente es la más adecuada para la administración de actividades de los cadetes de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”?	5	4	3	2	1
	X3 Comunicación organizacional horizontal					
09	¿Considera Ud. que el grado de compañerismo en la comunicación organizacional horizontal es la más adecuada para la administración de actividades de los cadetes de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”?	5	4	3	2	1
10	¿Considera Ud. que el grado de espíritu de cuerpo en la comunicación organizacional horizontal es la más adecuada para la administración de actividades de los cadetes de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”?	5	4	3	2	1
11	¿Considera Ud. que el nivel de camaradería en la comunicación organizacional horizontal es la más adecuada para la administración de actividades de los cadetes de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”?	5	4	3	2	1
12	¿Considera Ud. que el nivel de intercambio de ideas en la comunicación organizacional horizontal es la más adecuada para la administración de actividades de los cadetes de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”?	5	4	3	2	1
	VARIABLE Y					

13	¿Considera Ud. que el nivel de control dentro de la planificación es la más adecuada para la comunicación organizacional de los cadetes de infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”?	5	4	3	2	1
14	¿Considera Ud. que el nivel de organización dentro de la planificación es la más adecuada para la comunicación organizacional de los cadetes de infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”?	5	4	3	2	1
15	¿Considera Ud. que el nivel de coordinación dentro de la planificación es la más adecuada para la comunicación organizacional de los cadetes de infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”?	5	4	3	2	1
16	¿Considera Ud. que el nivel de retroalimentación dentro de la dirección es la más adecuada para la comunicación organizacional de los cadetes de infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”?	5	4	3	2	1
17	¿Considera Ud. que el nivel de ejecución dentro de la dirección es la más adecuada para la comunicación organizacional de los cadetes de infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”?	5	4	3	2	1
18	¿Considera Ud. que el nivel de control dentro de la dirección es la más adecuada para la comunicación organizacional de los cadetes de infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”?	5	4	3	2	1

ANEXO 4



RESULTADO DE LA EVALUACIÓN DEL CUESTIONARIO POR JUICIO DE EXPERTOS

ANEXO N° 4:
RESULTADO DE LA EVALUACIÓN DEL CUESTIONARIO POR JUECES EXPERTOS
PRUEBA “V” DE AIKEN

	Preguntas	Jueces				Prom.	Validez
	X1 Comunicación organizacional ascendente						
01	¿Considera Ud. que el grado de lealtad en la comunicación organizacional ascendente es la más adecuada para la administración de actividades de los cadetes de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”?	1	1	1	1	1	Válida
02	¿Considera Ud. que el grado de iniciativa en la comunicación organizacional ascendente es la más adecuada para la administración de actividades de los cadetes de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”?	1	1	1	1	1	Válida
03	¿Considera Ud. que el grado de integración en la comunicación organizacional ascendente es la más adecuada para la administración de actividades de los cadetes de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”?	1	1	1	1	1	Válida
04	¿Considera Ud. que el grado de disciplina en la comunicación organizacional ascendente es la más adecuada para la administración de actividades de los cadetes de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”?	1	1	1	1	1	Válida
	X2 Comunicación organizacional descendente						

05	¿Considera Ud. que el nivel de motivación en la comunicación organizacional descendente es la más adecuada para la administración de actividades de los cadetes de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”?	1	1	1	1	1	Válida
06	¿Considera Ud. que el nivel de autoridad en la comunicación organizacional descendente es la más adecuada para la administración de actividades de los cadetes de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”?	1	1	1	1	1	Válida
07	¿Considera Ud. que el nivel de recepción de ideas en la comunicación organizacional descendente es la más adecuada para la administración de actividades de los cadetes de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”?	1	1	1	1	1	Válida
08	¿Considera Ud. que el nivel de responsabilidad en la comunicación organizacional descendente es la más adecuada para la administración de actividades de los cadetes de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”?	1	1	1	1	1	Válida
	X3 Comunicación organizacional horizontal						
09	¿Considera Ud. que el grado de compañerismo en la comunicación organizacional horizontal es la más adecuada para la administración de actividades de los cadetes de Infantería de la Escuela Militar de	1	1	1	1	1	Válida

	Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”?						
10	¿Considera Ud. que el grado de espíritu de cuerpo en la comunicación organizacional horizontal es la más adecuada para la administración de actividades de los cadetes de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”?	1	1	1	1	1	Válida
11	¿Considera Ud. que el nivel de camaradería en la comunicación organizacional horizontal es la más adecuada para la administración de actividades de los cadetes de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”?	1	1	1	1	1	Válida
12	¿Considera Ud. que el nivel de intercambio de ideas en la comunicación organizacional horizontal es la más adecuada para la administración de actividades de los cadetes de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”?	1	1	1	1	1	Válida
	Variable Y						
13	¿Considera Ud. que el nivel de control dentro de la planificación es la más adecuada para la comunicación organizacional de los cadetes de infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”?	1	1	1	1	1	Válida
14	¿Considera Ud. que el nivel de organización dentro de la planificación es la más adecuada para la comunicación organizacional de los cadetes de infantería de la Escuela Militar de	1	1	1	1	1	Válida

	Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”?						
15	¿Considera Ud. que el nivel de coordinación dentro de la planificación es la más adecuada para la comunicación organizacional de los cadetes de infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”?	1	1	1	1	1	Válida
16	¿Considera Ud. que el nivel de retroalimentación dentro de la dirección es la más adecuada para la comunicación organizacional de los cadetes de infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”?	1	1	1	1	1	Válida
17	¿Considera Ud. que el nivel de ejecución dentro de la dirección es la más adecuada para la comunicación organizacional de los cadetes de infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”?	1	1	1	1	1	Válida
18	¿Considera Ud. que el nivel de control dentro de la dirección es la más adecuada para la comunicación organizacional de los cadetes de infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”?	1	1	1	1	1	Válida