



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**“Relación del Plan de incentivos y comunicación interna de los
trabajadores de la Municipalidad Distrital de Morales, Provincia y
Región de San Martín, 2016”**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE
MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA**

AUTOR:

Br. Saira Araceli Fernández Soto


Asesor:

Dr. Juan Rafael Juárez Díaz


Línea de investigación:

Administración de talento humano

**TARAPOTO - PERÚ
2017**



.....
Mg. Keifer Sánchez Dávila
Presidente



.....
Dr. José Manuel Delgado Bardales
Secretario



.....
Dr. Juan Rafael Juarez Díaz
Vocal

Dedicatoria

A Dios, por la vida y por las grandes oportunidades que me brinda.

A mí querida madre Gabriela Soto, Por haberme inculcado siempre en la educación, Mi hermosa hija Diana Fernanda, por haberme brindado su apoyo y Acompañando en el recorrido de este sueño.

Araceli

Agradecimiento

Al Sub Gerente De Recaudación y al personal de la Municipalidad Distrital de Morales, por las facilidades brindadas en la ejecución del presente estudio

A los docentes de la presente mención, por contribuir en mi fortalecimiento académico y práctico.

Al Dr. Juárez por el acompañamiento metodológico en el desarrollo de la tesis.

La autora

Declaratoria de autenticidad

Yo, Saira Araceli Fernández Soto ; estudiante del Programa de Maestría en Gestión Pública, de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificada con DNI N°44829548 , con la tesis titulada: **“Relación del Plan de incentivos y comunicación interna de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Morales, Provincia y Región de San Martín, 2016”**

Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

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

Tarapoto, setiembre de 2016

Br. Saira Araceli Fernández Soto
DNI N° 44829548

Presentación

Señores miembros del Jurado, mediante el presente trabajo de investigación doy a conocer la tesis titulada “Relación del plan de incentivos y comunicación interna de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Morales, Provincia y Región de San Martín, 2016” cuyo contenido constituye el informe de tesis de investigación realizada, con el propósito de optar el Grado de Magister en Gestión Pública, la presente investigación de tesis cuenta con 8 Capítulos que son:

En el capítulo I, abordamos lo referente a la realidad problemática, los trabajos previos, teorías relacionadas al tema, la formulación del problema, la justificación de los estudios, las hipótesis y los objetivos. En el capítulo II, abordamos el método de la investigación; que comprende las variables y su operacionalización, la metodología, tipo de estudio, diseño, población, muestra y muestreo, técnicas e instrumentos de recolección de datos, métodos de análisis de datos y los aspectos éticos. En el Capítulo III, presentamos los resultados, los mismos que se presentan de manera descriptiva y explicativa en función de las variables y sus respectivos indicadores en estudio. En el Capítulo IV, se detalla la Discusión, el mismo que consta de la contratación de los resultados con el marco teórico y los resultados de otras investigaciones, con la finalidad de fundamentar las razones de los valores obtenidos para cada una de las variables en estudio.

Y en el Capítulo V, se presenta las conclusiones y en el capítulo VI las Recomendaciones. Finalmente en el Capítulo VII, las Referencias bibliográficas y el Capítulo VIII, los Anexos. La presente investigación, tiene como objetivo determinar la relación entre plan de incentivos y comunicación interna de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Morales, Provincia y Región de San Martín, 2016, con convencimiento que será una fuente importante de consulta y un inicio a futuras investigaciones científicas para los estudiantes y profesionales interesados en la temática aquí descrita.

Índice

Página del Jurado	ii
Dedicatoria.....	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad.....	v
Presentación.....	vi
Índice de tablas	ix
Índice de gráficos.....	x
RESUMEN	xi
ABSTRACT.....	xii
I. INTRODUCCIÓN	13
1.1. Realidad Problemática.....	13
1.2. Trabajos Previos	14
1.3. Teorías relacionadas al tema	17
1.4. Formulación del problema	28
1.5. Justificación del estudio	28
1.6. Hipótesis.....	29
1.7. Objetivos.	30
II. MÉTODO.....	31
2.1. Diseño de investigación	31
2.2. Variables, operacionalización	31
3.2.....	31
2.3. Población y muestra	33
2.4. Técnica e instrumento de recolección de datos, validez y confiabilidad	34
2.5. Métodos de análisis de datos	36
2.6. Aspectos éticos.....	37
III. RESULTADOS	38

IV.	DISCUSION	42
V.	CONCLUSIONES.	44
VI.	RECOMENDACIONES	45
VII.	REFERENCIAS.....	46

Anexos

Anexo N° 01: Instrumentos

Anexo N° 02: Validación

Anexo N° 03: Matriz de consistencia

Índice de tablas

Tabla N°		Página N°
1	Grado de cumplimiento de las metas del plan de incentivos desde la percepción de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Morales, Provincia y Región de San Martín, 2016	36
2	Tipo de comunicación interna predominante en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Morales, Provincia y Región de San Martín, 2016	37
3	Tabla de contingencia de plan de incentivos y comunicación interna de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Morales, Provincia y Región de San Martín, 2016	38
4	Cuadro de toma de decisión en función a resultados del chi cuadrado calculado y tabular	39

Índice de gráficos

Gráfico N°		Página N°
1	Grado de cumplimiento de las metas del plan de incentivos desde la percepción de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Morales, Provincia y Región de San Martín, 2016	36
2	Tipo de comunicación interna predominante en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Morales, Provincia y Región de San Martín, 2016	37

RESUMEN

La presente investigación titulada: “Plan de incentivos y comunicación interna de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Morales, Provincia y Región de San Martín, 2016” tiene como objetivo general: “Determinar la relación entre plan de incentivos y comunicación interna de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Morales, Provincia y Región de San Martín, 2016” y se plantea las hipótesis general: “La relación entre plan de incentivos y comunicación interna de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Morales, Provincia y Región de San Martín, 2016 es significativa”

El método de investigación es cuantitativo, de tipo descriptivo correlacional. La población y la muestra están conformada por 30 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Morales. A quienes se les aplico dos instrumentos de recojo de información elaborada por la investigadora y sometido a un juicio de expertos.

Los resultados indican que el grado de cumplimiento de las metas del plan de incentivos, es el medio con 53.34%, que señala que el manejo de la información sobre planificación de las acciones para cumplir las metas, son conocidas medianamente. A su vez, el tipo de comunicación interna predominante es el ascendente con 50.00%, lo que supone establecer cierto clima de confianza que garantice su sinceridad. Como se considera menos necesaria, es preciso salir en su busca y exigirla en todo momento, para que también sea permanente y continua, al igual que la comunicación descendente. Así mismo; se tiene como resultado que el X^2_c es 10.11, siendo mayor que el valor tabular X^2_t 9,49; es decir, se rechaza a hipótesis nula, por lo tanto se acepta la hipótesis alterna.

Se concluye que existe relación entre plan de incentivos y comunicación interna de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Morales, Provincia y Región de San Martín, 2016

Palabras Clave. Plan de incentivos y comunicación interna

ABSTRACT

This research entitled "Incentive plan and internal communication of workers of the Municipality of Morales, Province and Region of San Martín, 2016" has as general objective: "To determine the relationship between incentive plan and internal communication of workers Of the Municipality of Morales, Province and Region of San Martín, 2016 "and the general hypothesis is:" The relationship between incentive plan and internal communication of workers of the Municipality of Morales, Province and Region of San Martín, 2016 is significant "

The research method is quantitative, descriptive and correlational. The population and the sample are made up of 30 workers from the Municipality of Morales. To whom they were applied two instruments of information collection elaborated by the researcher and submitted to a judgment of experts.

The results indicate that the degree of compliance with the goals of the incentive plan is the means with 53.34%, which indicates that the management of the information on planning the actions to meet the goals, are known at a moderate level. In turn, the predominant type of internal communication is the ascendant with 50.00%, which means establishing a certain climate of confidence that guarantees its sincerity. As it is considered less necessary, it is necessary to go out in its search and demand it at all times, so that it is also permanent and continuous, as well as descending communication. Likewise; The result is that X^2_c is 10.11, being greater than the tabular value X^2_t 9.49; That is, the null hypothesis is rejected, therefore the alternative hypothesis is accepted.

It is concluded that there is a relationship between incentive plan and internal communication of the workers of the Municipality of Morales, Province and Region of San Martín, 2016

Keywords. Incentive and internal communication plan

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad Problemática

El Programa de Incentivos a la Mejora de la Gestión Municipal (PI) implica una transferencia de recursos a las municipalidades por el cumplimiento de metas en un periodo determinado. Dichas metas son formuladas por diversas entidades públicas del Gobierno Central y tienen como objetivo impulsar determinados resultados cuyo logro requiere un trabajo articulado con las municipalidades. (Programa de incentivos a la mejora de la gestión municipal - PI, s.f.), las metas deben ejecutarse íntegramente en el plazo establecido; para ello se requiere de la articulación institucional basado principalmente en la comunicación interna de los colaboradores de las diferentes áreas involucradas.

Dentro de este marco, en la región Centro de nuestro país, las municipalidades metropolitanas de la provincia de Huancayo incumplieron las metas trazadas en el Plan de Incentivos 2015, por lo que perdieron millones de los recursos que les podrían haber sido asignados por el Ministerio de Economía y Finanzas (MEF). Solo recibió 1 millón 431 mil 737 soles como incentivos municipales el 2015, de los 4 millones, 90 mil 676 soles programados en el Plan de Incentivos a la Mejora de la Gestión y Modernización Municipal en el año 2015. Una de las metas incumplidas en la municipalidad distrital de Tambo fue la de seguridad ciudadana y en la comuna de Chilca la meta incumplida es la recaudación tributaria que no llegó ni al 19%. (Correo, 2016).

Así mismo, en Juliaca; la Municipalidad Provincial de San Román, al primer semestre del 2016 perdió los incentivos a la mejora de la gestión municipal que otorga el Gobierno central relacionados a la meta N° 5, a cargo del Ministerio del Interior (MININTER) relacionado a la formulación e implementación del Plan Local de Seguridad Ciudadana por no enviar los actuados a tiempo. De la misma forma, la mayor pérdida presupuestal en lo que respecta a los incentivos, es la meta N° 6, del Ministerio de Ambiente (Minam) concerniente a implementar un programa de segregación en la

fuentes y recolección selectiva de residuos sólidos (basura) domiciliarios en viviendas urbanas del distrito de Juliaca. La meta N° 7, relacionada al diagnóstico del nivel de accesibilidad urbanística para las personas con discapacidad y movilidad reducida tampoco fue cumplido. (Moncada, 2016)

Según, Decreto Supremo N° 322 del Ministerio de Economía y Finanzas, que ordena la transferencia de presupuesto por incentivos municipales a los distintos municipios del país. En él figura la Municipalidad Provincial de San Martín con un incentivo de 3 millones de soles, La Banda de Shilcayo con 2 millones; mientras que las municipalidades distritales de Tingo de Ponaza y Morales no recibirán incentivos municipales por no haber logrado las metas propuestas en el primer semestre del año. (Medina, 2016).

Según las metas evaluadas en el año 2016 por el Ministerio de Economía; el distrito de Morales, no cumplió la Meta 1 y 5: Formulación e implementación del Plan Local de Seguridad Ciudadana; realizándose solo el 8% de la transferencias de recursos respecto a su monto máximo, encontrándose el 92% de meta incumplida (Carrasco Saavedra, 2016)

Con relación al plan de incentivos y la comunicación interna, este se encuentra enmarcado entre el Coordinador del plan de incentivo y los Responsables de las metas, quienes muchas veces por una comunicación inadecuada no hacen el seguimiento respectivo que conlleven a cumplir con las metas establecidas.

Por las razones expuestas, es que la presente investigación busca la relación entre el plan de incentivos y comunicación interna de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Morales.

1.2. Trabajos Previos

Internacional

Pacheco, D. (2014) "Plan estratégico de comunicación integral para la cooperativa de ahorro y crédito Gonzanamá". (Tesis de maestría). Objetivo general: "diseñar un innovador y eficaz sistema de comunicación global, con

el fin de fortalecer la identidad e imagen corporativa, así como contribuir a alcanzar las metas y objetivos organizacionales y comunicacionales en un lapso de dos años consecutivos”. Muestra: 12 trabajadores de la cooperativa de ahorro y crédito Gonzanamá. Conclusión: La comunicación global, es uno de los procesos fundamentales a aplicarse en la organización, con el fin de potenciar y fortificar la estrategia comunicacional con los grupos de interés, creando a la vez un ambiente sin incertidumbres, rumores, confrontaciones y desorganización. (págs. 3, 130)

Quelal, A. (2015) “Plan estratégico de comunicación interna para la facultad de arquitectura, diseño y artes de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador para fortalecer su identidad institucional” (Tesis de maestría). Objetivo: “Formular un Plan Estratégico de Comunicación Interna para el FADA-PUCE, como una propuesta estratégica alineada a la realidad del contexto y necesidades de comunicación, para fortalecer su identidad institucional”. Muestra de estudio: conformado por 72 docentes, 217 estudiantes y 8 administrativos/ servicios. Conclusiones: En cuanto a los flujos de comunicación se detectan en el grupo de estudiantes problemas en el flujo ascendente, es decir no se facilitan los procesos de comunicación con las autoridades y administrativos de la FADA, entre los datos se encuentra que el 41.44% afirma tener dificultad para comunicarse con el Decanato, y en rangos que van del 19% al 20% presentan dificultades con las Direcciones de Carrera, Secretaría y Coordinaciones. (págs. 8, 80, 127, 128)

Nacional

Rodríguez, R. (2015) “La implementación del plan de incentivos a la mejora de la gestión y modernización municipal entre el 2010 y el 2013, en el caso de la Municipalidad de San Martín de Porres” (Tesis de maestría). Que tiene como objetivo general: “comprender cómo se ha implementado el Plan de Incentivos a la Mejora de la Gestión y Modernización Municipal formulado por el Estado entre el 2010 y el 2013, en el caso de la Municipalidad de San Martín de Porres”. Muestra de estudio; estudio de caso “en la Municipalidad

de San Martín de Porres”. Conclusiones: “El diseño del Plan de Incentivos a la Mejora de la Gestión y Modernización Municipal por parte del Gobierno Central consideró metas semestrales y anuales que conllevarían a la modernización de la gestión local”, no obstante, en la presente investigación se determinó que según “la práctica esta política no cubre lo que conceptualmente se define por modernización, limitándose a ciertos componentes de esta, como son la simplificación administrativa, la autosostenibilidad fiscal, o la mejora del gasto social durante los ejercicios 2010 al 2013”. Así mismo concluye que, “En el diseño del Plan de Incentivos a la Mejora de la Gestión y Modernización Municipal” continua prevaleciendo “la visión del Gobierno Central, siendo más una imposición, que responde a un enfoque top down de la implementación de políticas públicas, no considerándose las opiniones de los Gobiernos Locales ni sus debilidades”, ocasionando “que éstos tuvieran problemas en la implementación de la política, es decir dificultó el cumplimiento de metas”. (págs. 5, 71)

Montero, M. & Rodríguez D. C. (2014). “Comunicación interna y gestión organizacional en la institución educativa Micaela Bastidas, distrito de Iquitos, 2013”. (Tesis de maestría). Objetivo: “Establecer la relación entre la Comunicación Interna y la gestión organizacional en la Institución Educativa Micaela Bastidas”. Muestra de estudio: estuvo “conformada por la totalidad del Personal Directivo, Docentes, administrativos de la Institución Educativa Primaria Secundaria de Menores N° 601050 “Micaela Bastidas” que hacen un total de 56 trabajadores “(31 entrevistados para gestión organizacional) y (25 entrevistados para comunicación interna)”. Conclusión: “Al Personal Directivo, Docentes, administrativos de la Institución Educativa Primaria Secundaria de Menores N° 601050 “Micaela Bastidas”, del Distrito de Iquitos mejorar la comunicación dentro de su institución desarrollando tipos, canales e instrumentos de comunicación eficaces”. (págs. 42, 45, 72)

Strauck M.A. & Guillén C. A. (2014) La gestión de la comunicación en los gobiernos locales, una mirada desde la perspectiva estratégica: análisis del caso peruano. (Tesis de maestría). “La presente investigación describe la gestión de la comunicación de 49 gobiernos locales de la Provincia de Lima

y de la Provincia Constitucional del Callao en Perú”. Muestra de estudio: “Formaron parte del estudio el total de los 49 gobiernos locales de las provincias de Lima y Callao”. Conclusiones: es importante considerar que lo planteado en los lineamientos organizacionales de estos municipios deben estar en coherencia con lo que realmente el comunicador y su área de gestión realiza en la práctica, entendiéndose que el enfoque debe seguir evolucionando en el sentido que lo hace hasta el momento, ya que el principal responsable de comunicación, así como el área que dirige, deberían dedicar gran parte de sus esfuerzos al diseño y evaluación de las políticas de acción que faciliten las relaciones que estas entidades establecen con sus diversos públicos, lo que facilitaría la implementación de tácticas que repercutan directamente en el logro de los objetivos institucionales. (págs. 153, 163, 172)

Regional y Local

Chávez C. (2016), Asociación entre gestión ambiental y el plan de incentivos de la municipalidad provincial de Bellavista, 2016. (Tesis de maestría). Objetivo general: “Establecer la asociación entre gestión ambiental y el plan de incentivos de la municipalidad provincial de Bellavista, 2016”. Muestra de estudio: “18 trabajadores de la municipalidad provincial de Bellavista”. Conclusión: Existe asociación entre gestión ambiental y el plan de incentivos de la municipalidad provincial de Bellavista, 2016. La que quedo comprobada con los resultados del X^2_c (13.93) es mayor que el valor tabular X^2_t (12,59), es decir, se rechaza la hipótesis nula, por lo tanto se acepta la hipótesis alterna. (págs. 21, 26, 36)

1.3. Teorías relacionadas al tema

Plan de incentivos

Presupuesto por resultados (PpR)

En el Perú desde el año 2007 se viene implementando la Reforma en el Sistema Nacional de Presupuesto: El Presupuesto por Resultados (PpR) con

la finalidad de asegurar que la población reciba los bienes y servicios que requieren las personas, en las condiciones deseadas a fin de contribuir a la mejora de su calidad de vida. Citado en (Qué es presupuesto por resultados (PpR), s.f., párr. 1)

En este contexto, el Presupuesto por Resultados (PpR) se define como una estrategia de gestión pública que vincula la asignación de recursos a productos y resultados medibles en favor de la población. En este sentido, requiere la existencia de una definición clara y objetiva de los resultados a alcanzar, el compromiso por parte de entidades para alcanzarlos, la determinación de responsables tanto para la implementación de los instrumentos del PpR como para la rendición de cuentas del gasto público, y el establecimiento de mecanismos para generar información sobre los productos, los resultados y la gestión realizada para su logro. Citado en (Qué es presupuesto por resultados (PpR), s.f., párr. 2)

Esta estrategia se implementa progresivamente a través de: i) los Programas Presupuestales, ii) las acciones de Seguimiento del desempeño sobre la base de indicadores, iii) las Evaluaciones Independientes, y iv) los Incentivos a la gestión, entre otros instrumentos que determine el Ministerio de Economía y Finanzas, a través de la Dirección General de Presupuesto Público (DGPP) en colaboración con las demás entidades del Estado. Citado en (Qué es presupuesto por resultados (PpR), s.f., párr. 3)

En el caso de Perú, el Presupuesto por Resultados (PpR) se rige por la Ley N° 28411, Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto, específicamente en el Capítulo IV “Presupuesto por Resultados (PpR)” en el Título III, “Normas Complementarias para la Gestión Presupuestaria”. Citado en (Qué es presupuesto por resultados (PpR), s.f., párr. 4)

Presupuesto por Resultados, es una manera diferente de realizar el proceso de asignación, aprobación, ejecución, seguimiento y evaluación del Presupuesto Público. Implica superar la tradicional manera de realizar dicho proceso, centrado en instituciones (pliegos, unidades ejecutoras, etc),

programas y/o proyectos y en líneas de gasto o insumos; a otro en el que eje es el Ciudadano y los Resultados que éstos requieren y valoran. Citado en (Qué es presupuesto por resultados (PpR), s.f., párr. 5)

El objetivo fundamental de la administración pública es contar con un Estado capaz de proveer de manera eficaz, oportuna, eficiente y con criterios de equidad, los bienes y servicios públicos que requiere la población. Para lograr este objetivo, contamos con el Presupuesto Público como principal instrumento de programación financiera y económica que apunta al logro de las funciones del Estado de asignación, distribución y estabilización.

El Presupuesto Público puede generar cambios en la gestión pública planteando reformas en el desempeño de las instituciones del Estado. Con este fin, la Dirección Nacional del Presupuesto Público (DNPP), como ente rector del Proceso Presupuestario ha establecido los cambios necesarios para darle a éste proceso un nuevo enfoque, el de Resultados.

El Gobierno a través de la aprobación de la Ley 28927- Ley del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2008-, Capítulo IV, incorpora los elementos básicos para la introducción del Presupuesto por Resultados en el Perú, estableciendo una ruta para su progresiva implementación en todas las entidades de la administración pública peruana y en todos los niveles de gobierno. (Presupuesto por resultados, 2008. pág 2.)

Es así que la Programación Presupuestaria Estratégica (PPE), como instrumento del PpR, es el proceso sistemático de toma de decisiones sobre las intervenciones, y los recursos necesarios, para la resolución de un problema central que aqueja a la población del país. Al conjunto de intervenciones de diagnóstico y diseño de estrategias asociadas a la solución de un problema o logro de resultado así como a la identificación de productos e intervenciones necesarias para ello se le denomina Programa Estratégico (PE). (Presupuesto por resultados, 2008. pág 3.)

El PpR, es instrumento que propicia una mejora en el efecto de la acción del Estado sobre la población, consistente con los objetivos del gobierno de

reducción de la pobreza y atención preferente a los excluidos, ha priorizado la aplicación de los instrumentos de diseño de intervenciones en resultados claves para el desarrollo humano como son la desnutrición infantil, la mortalidad materna y neonatal, la comprensión lectora, el acceso a servicios sociales básicos y la identidad de las personas.

El enfoque de Presupuesto por Resultados, que prioriza el diseño de intervenciones asociadas a un grupo de resultados claves, requiere de la definición precisa de ámbitos de intervención que propicien un mayor impacto de la acción pública en relación a los resultados priorizados en los diseños. (Presupuesto por resultados, 2008. pág 6.)

Plan de incentivos

El plan de incentivos a la mejora de la gestión municipal (PI) es un instrumento del presupuesto por resultados (PpR) orientado a promover las condiciones que contribuyan con el crecimiento y desarrollo sostenible de la economía local, incentivando a las municipalidades a la mejora continua y sostenible de la gestión local. (Programa de incentivos a la mejora de la gestión municipal - PI, s.f.)

Objetivos del plan de incentivos (PI):

En el Perú, el Plan de Incentivos a la Mejora de la Gestión y Modernización Municipal, tiene por objetivos: i) Mejorar los niveles de recaudación y la gestión de los tributos municipales, fortaleciendo la estabilidad y eficiencia en la percepción de los mismos; ii) Mejorar la ejecución de proyectos de inversión pública, considerando los lineamientos de política de mejora en la calidad del gasto; iii) Reducir la desnutrición crónica infantil en el país; iv) Simplificar trámites generando condiciones favorables para el clima de negocios y promoviendo la competitividad local; v) Mejorar la provisión de servicios públicos locales prestados por los gobiernos locales en el marco de la Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades; y, vi) Prevenir riesgos de desastres. (Decreto Supremo N° 033-2015-EF, 2015).

Clasificación de las Municipalidades

Las Municipalidades se clasifican según DS N° 015-2014-EF: en 4 categorías según su población, carencias, necesidades y potencialidades

Municipalidad Tipo A: Consideradas Lima y algunos de sus distritos; Provincias de Tacna, Arequipa, Callao; Trujillo y Chiclayo.

Municipalidad Tipo B: Consideradas las Municipalidades de Morales, Tarapoto y La Banda de Shilcayo.

Municipalidades no consideradas ciudades principales con 500 o más viviendas urbanas.

Municipalidades no consideradas ciudades principales con menos de 500 viviendas urbanas.

Asignación y transferencia de los recursos para el Plan de Incentivos

Los recursos del Plan de Incentivos se distribuyen en dos partes, cada una está condicionada al cumplimiento de las metas y se distribuye hasta el 50% de los recursos asignados al Plan de Incentivos en cada una de las partes.

La Dirección General de Presupuesto Público del Ministerio de Economía y Finanzas calcula el monto que corresponde a cada municipalidad en función al resultado de las evaluaciones del cumplimiento de las metas y los ponderadores establecidos por el cumplimiento de las metas para cada evaluación. Los recursos del Plan de Incentivos no asignados por incumplimiento de metas por año, son distribuidos de manera adicional entre aquellas municipalidades que cumplieron con todas las metas. (D. S. 033-2015 EF, 2015)

Rol del Coordinador del Plan de Incentivos

El Coordinador PI es un servidor de la municipalidad designado mediante resolución de alcaldía, cuya función es coordinar con las distintas áreas de la municipalidad las acciones necesarias para acceder a los recursos del PI.

Así mismo el Coordinador debe ser un servidor con capacidad de comunicar, coordinar y gestionar con las diversas autoridades y áreas responsables el cumplimiento de las metas establecidas para su municipalidad. De preferencia, debe ser un servidor permanente para evitar la rotación constante de coordinadores. (Rol y responsabilidades del coordinador del plan de incentivos a la mejora de la gestión y modernización municipal. s.f. pág. 2).

Dimensiones para el cumplimiento del Plan de Incentivos

De acuerdo a la normativa y orientaciones que brinda la DGPP del MEF, el Coordinador PI tiene responsabilidades en cada una de las siguientes dimensiones o etapas: En la planificación, organización e identificación de las acciones para cumplir las metas. En la ejecución de las acciones para cumplir las metas. En la evaluación y publicación de resultados del cumplimiento de metas. Y en la transferencia de recursos a las municipalidades por el cumplimiento de metas. (Rol y responsabilidades del coordinador del plan de incentivos a la mejora de la gestión y modernización municipal. s.f. pág. 2, 3, 4).

Planificación, organización e identificación de las acciones para cumplir las metas.

En esta etapa, como parte del proceso de cumplimiento de las metas; el coordinador tiene la responsabilidad de:

Informar al Alcalde y al Concejo Municipal sobre las metas que debe cumplir su municipalidad, de acuerdo a lo establecido en el decreto supremo que publica el MEF cada año.

Así mismo; convocar a una reunión con todas las áreas técnicas responsables del cumplimiento de metas para presentarles las metas que deberán alcanzar en el presente año.

Solicitar la elaboración de un plan de trabajo a cargo de cada área técnica responsable de cumplir las metas y revisar que el mismo concuerde con lo

establecido en los instructivos y demás materiales educativos elaborados por el MEF y por las entidades públicas responsables de las metas. Dicho plan es un documento interno y no debe ser remitido al MEF.

Finalmente debe; coordinar con la Oficina de Presupuesto de la municipalidad la asignación de los recursos requeridos por las áreas técnicas para financiar las acciones que requieren ejecutar para cumplir las metas. Ello se realizará de acuerdo a lo establecido en el plan de trabajo antes señalado. (Rol y responsabilidades del coordinador del plan de incentivos a la mejora de la gestión y modernización municipal. s.f. pág. 3)

Ejecución de las acciones para cumplir las metas.

El coordinador tiene la responsabilidad de Hacer seguimiento a la ejecución de los planes de trabajo para el cumplimiento de metas.

Además; de promover la participación de los funcionarios municipales responsables del cumplimiento de las metas, en los talleres de capacitación organizados por el MEF y entidades públicas responsables de las metas.

Para acceder a todos los materiales educativos (guías, instructivos, videos, aplicativos, etc.), el Coordinador PI debe revisar permanentemente el portal electrónico del MEF (www.mef.gob.pe).

Canalizar oportunamente con los especialistas de las entidades públicas responsables de las metas las dudas y consultas que puedan surgir durante el cumplimiento de las mismas.

De ser el caso, informar al Alcalde y al Gerente Municipal sobre los problemas que pueden estar impidiendo el cumplimiento de las metas para poder tomar las acciones correctivas y preventivas que resulten necesarias.

Supervisar y asegurar el envío oportuno, idóneo y completo de la información relacionada al cumplimiento de metas para su evaluación. Para ello, se debe considerar la fuente de verificación establecida en los instructivos de cada meta. (Rol y responsabilidades del coordinador del plan

de incentivos a la mejora de la gestión y modernización municipal. s.f. pág. 3)

Evaluación y publicación de resultados del cumplimiento de metas.

Revisar la publicación de la resolución directoral con los resultados del cumplimiento de metas y, de ser el caso, presentar las observaciones a la DGPP en los plazos y mecanismos que ésta establezca.

Solicitar a las áreas técnicas responsables del cumplimiento de metas los informes sobre su cumplimiento (o las razones de su incumplimiento, de ser el caso). Citado en (Rol y responsabilidades del coordinador del plan de incentivos a la mejora de la gestión y modernización municipal. s.f. pág. 4)

Transferencia de recursos a las municipalidades por el cumplimiento de metas.

Poner en conocimiento del Alcalde y del Concejo Municipal los informes que le fueron remitidos por los funcionarios municipales responsables del cumplimiento de metas, dentro del plazo de 30 días hábiles de emitido el decreto supremo de transferencia de recursos del PI. Este informe no debe ser remitido al MEF ni a las entidades públicas responsables de las metas.

Informar al Alcalde y al Concejo Municipal sobre la transferencia de recursos recibida por la municipalidad en el marco del PI.

Orientar a las autoridades y funcionarios municipales sobre la correcta utilización de recursos del PI de acuerdo a la normativa aplicable al caso. Citado en (Rol y responsabilidades del coordinador del plan de incentivos a la mejora de la gestión y modernización municipal. s.f. pág. 4)

Comunicación interna

Según Hernández (2002) menciona que comunicación interna es el conjunto de actividades efectuadas por cualquier organización para crear y mantener buenas relaciones con y entre sus miembros; utilizando diferentes medios de comunicación que los mantengan informados, integrados y

motivados para contribuir con su trabajo al logro de los objetivos organizacionales. Así mismo, De Marchis, la define como “el conjunto de acciones que engloban todos los procesos comunicativos que se establecen entre la empresa y sus empleados, y el resto del público interno de la institución”. Citado por (Comunicación organizacional, s.f., pág. 50)

Tipo de comunicación organizativa:

Según la tipología clásica de la comunicación en las organizaciones. Se puede clasificar según los niveles de los individuos que intervienen en ella a partir de las funciones que desempeñan. Existen tres niveles: un primer nivel, la dirección, un segundo nivel formado por los mandos intermedios y un tercer nivel integrado por el personal colaborador.

Dentro de lo que es la comunicación interna de la propia organización, por tanto, Ongallo (2007) plantea tres tipos principales:

Descendente: El fin es comunicar a los niveles inferiores de la organización las órdenes o noticias que emanan de los niveles superiores (dirección, gerencia...).

Ascendente: El fin es obtener datos y noticias relativas a la moral laboral del personal, socios y colaboradores, sus aspiraciones, deseos y opiniones.

Horizontal: El fin es promover el intercambio de datos e impresiones entre los miembros de un mismo nivel jerárquico, o de su mismo grupo. (Ongallo, 2007, pág. 33)

Comunicación descendente:

Es la más inmediata y la que todos, en principio, desean recibir. Quizá sea también la prioritaria, ya que permite que cada uno se sienta partícipe de los problemas que conciernen a la empresa, la oficina o el departamento, y porque condiciona a las demás formas de información con su acción.

Su propósito consiste en difundir los mensajes de arriba abajo, según el nivel jerárquico, con el fin de asegurar una buena comprensión de los objetivos, la organización y la marcha de la empresa en todos sus aspectos.

Sus campos privilegiados son: la situación socio laboral de los colaboradores, los salarios, los horarios, las reorganizaciones, los cambios, las promociones, los problemas técnicos, la gestión, la seguridad, la marcha de la compañía (objetivos, planes, proyectos, resultados), el entorno de la empresa u organización en cualquiera de sus vertientes.

Los medios privilegiados de la información descendente son: los soportes escritos, como, por ejemplo, los periódicos y las publicaciones, los folletos de bienvenida, los documentos que se distribuyen al personal (informe anual, informes de las reuniones, notas técnicas, boletines de difusión interna, y otros); los carteles, los tabloneros de anuncios, los folletos; las reuniones y conferencias, los mensajes telefónicos o cualquier otro sistema.

La comunicación descendente es la modalidad de comunicación más asociada al concepto de información. De hecho, la comunicación descendente pretende, como objetivo fundamental, transmitir a los niveles inferiores de la organización instrucciones, datos, órdenes, sugerencias e informaciones de diversa índole que afectan a la labor que realizan estos últimos. (Ongallo, 2007, págs. 33, 35)

La comunicación ascendente

La comunicación ascendente permite a los responsables de los distintos niveles tener un contacto estrecho con los niveles inferiores. De este modo se asegura el conocimiento de las actividades y los resultados de los colaboradores. Así mismo, permite que éstos expresen sus aspiraciones, satisfacciones y problemas. Sin ella, serían imposibles la participación en la organización y la gestión clara de los responsables.

La comunicación ascendente supone establecer cierto clima de confianza que garantice su sinceridad. Como se considera menos necesaria, es

preciso salir en su busca y exigirla en todo momento, para que también sea permanente y continua, al igual que la comunicación descendente.

La comunicación ascendente permite que cada miembro de un nivel determinado comunique lo que considera de interés para el nivel superior. (Ongallo, 2007, pág. 35)

La comunicación horizontal

La comunicación lateral u horizontal persigue relacionar a los departamentos y a las personas entre sí, con el fin de:

- a) Mejorar la integración de los departamentos funcionales.
- b) Coordinar la acción de los distintos departamentos operativos, evitando sobre todo las repeticiones y fomentando la cooperación.
- c) Ayudar a cada individuo a situar su trabajo en función del de los demás y de la organización.

Los instrumentos de comunicación horizontal pueden ser: reuniones, sobre todo interdepartamentales, grupos de estudio o comisiones que trabajan sobre temas específicos, reuniones de intercambio, comunicaciones telefónicas, seminarios de formación (útiles para entablar relaciones y para superar los malentendidos y los bloqueos), medios de información descendente, en la medida en que informan sobre la presencia, soportes sobre papel (descripción de los departamentos en folletos de bienvenida, periódico de empresa, notas informativas, folleto de “¿quién hace qué?”, y otros).

De hecho, la información lateral influye decisivamente sobre el clima de comunicación existente en la empresa y, en consecuencia, sobre el éxito de la información ascendente y descendente que se transmite.

La existencia de información lateral espontánea es el mejor indicador de un buen clima de comunicación: por ejemplo, el momento en el que los

colaboradores se reúnen al margen de la estructura jerárquica o se envían notas breves sobre los hechos ocurridos en el trabajo.

Aunque parezca paradójico, no cabe extrañarse de que sean los niveles superiores de la organización los que a menudo se vean obligados a presionar para poner en marcha este proceso, ya que sin este impulso descendente es probable que nada ocurriera. (Ongallo, 2007, págs. 35, 36)

1.4. Formulación del problema

Problema general

¿Cuál es la relación entre plan de incentivos y comunicación interna de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Morales, Provincia y Región de San Martín, 2016?

Problemas específicos

¿Cuál es el grado de cumplimiento de las metas del plan de incentivos desde la percepción de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Morales, Provincia y Región de San Martín, 2016?

¿Cuál es el tipo de comunicación interna predominante en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Morales, Provincia y Región de San Martín, 2016?

1.5. Justificación del estudio

Conveniencia. la presente investigación es de importancia debido a que el logro de los objetivos o metas institucionales muchas veces se truncan en el proceso de gestión de comunicación interna encontrándose relaciones insatisfactorias entre sus miembros, ambiente de trabajo inadecuado, e identificación y motivación deficiente para realizar su labor perdiéndose las oportunidades que se presentan.

Relevancia social. El logro de los objetivos institucionales con un adecuado proceso de gestión y básico en comunicación permite que nuestras autoridades aprovechen los recursos según las prioridades presentadas en los planes concertados y que los incentivos sean un beneficio adicional al

logro de los mismos dentro de su gestión; con la finalidad de brindar mayores beneficios y satisfacciones a la población en su conjunto.

Implicancias prácticas. La presente investigación tiene implicancias prácticas a nivel de gestión municipal; las conclusiones a los que se llegan, serán de acceso como referencia para otras investigaciones, o planes de mejora a desarrollar en comunicación dentro de la institución o en poblaciones similares

Valor teórico. El presente estudio nos permitirá realizar una amplia revisión de las teorías sobre la comunicación y así mismo conocer al detalle sobre los objetivos, metas y plazos trazados en el plan de incentivo para los gobiernos municipales.

Utilidad metodológica. La Operacionalización de ambas variables nos permitirá elaborar los instrumentos a utilizar con el personal de la Municipalidad distrital de Morales, con la finalidad de obtener información precisa según los objetivos a plantearse en la presente investigación. Los instrumentos elaborados serán revisados y validados según criterio de jueces.

1.6. **Hipótesis**

Hipótesis general

H₁: La relación entre plan de incentivos y comunicación interna de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Morales, Provincia y Región de San Martín, 2016 es significativa

Hipótesis específicos

H₁: El grado de cumplimiento de las metas del plan de incentivos desde la percepción de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Morales, Provincia y Región de San Martín, es medio.

H2: El tipo de comunicación interna predominante en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Morales, Provincia y Región de San Martín, 2016 es el ascendente.

1.7. **Objetivos.**

Objetivo general

Determinar la relación entre plan de incentivos y comunicación interna de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Morales, Provincia y Región de San Martín, 2016.

Objetivos específicos

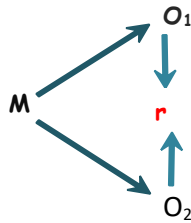
Identificar el grado de cumplimiento de las metas del plan de incentivos desde la percepción de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Morales, Provincia y Región de San Martín, 2016.

Identificar el tipo de comunicación interna predominante en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Morales, Provincia y Región de San Martín, 2016.

II. MÉTODO

2.1. Diseño de investigación

El presente diseño de investigación es No Experimental Transversal Correlacionar, y sigue el siguiente esquema:



Dónde:

M: Trabajadores de la Municipalidad de Morales

O₁: Plan de incentivos

O₂: Comunicación interna

r: Coeficiente de Correlación

2.2. Variables, operacionalización

Variables

Variable **O₁**: Plan de incentivos

Variable **O₂**: Comunicación interna

Operacionalización de variables

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
Plan de incentivos	El plan de incentivos a la mejora de la gestión municipal (PI) es un instrumento del presupuesto por resultados (PpR) orientado a promover las condiciones que contribuyan con el crecimiento y desarrollo sostenible de la economía local, incentivando a las municipalidades a la mejora continua y sostenible de la gestión local. (Programa de incentivos a la mejora de la gestión municipal - PI, s.f.) (Acuña R. y Paulsen H. (2015))	Cumplimiento de las metas y procedimientos para la asignación de los recursos del Plan de Incentivos a la Mejora de la Gestión y Modernización Municipal (D. S. 033-2015 EF, 2015)	Planificación organización e identificación (De las acciones para cumplir las metas) Ejecución de las acciones (para cumplir las metas) Evaluación y publicación de resultados (del cumplimiento de metas) Transferencia de recursos. (A las municipalidades por el cumplimiento de metas)	Informe sobre cumplimiento de las metas evaluadas en el año. Razones de incumplimiento de metas.	Nominal
Comunicación interna	Conjunto de actividades efectuadas por cualquier organización para crear y mantener buenas relaciones con y entre sus miembros; utilizando diferentes medios de comunicación que los mantengan informados, integrados y motivados para contribuir con su trabajo al logro de los objetivos organizacionales. (Comunicación organizacional, s.f.)	Según los niveles de funciones que desempeñan los individuos que laboran en la Municipalidad distrital de Morales	Comunicación descendente Comunicación ascendente Comunicación horizontal	Comunicaciones a niveles inferiores de la institución Comunicaciones a niveles superiores de la institución Existencia de información lateral espontánea	

Metodología

El método utilizado es el estadístico porque la presente investigación contribuyó a determinar la muestra de sujetos a estudiar, tabular los datos empíricos obtenidos y establecer las generalizaciones apropiadas a partir de ellos. Los investigadores analizan esta información con la ayuda de la estadística, de la informática y de la matemática. El investigador busca obtener un resultado que luego pueda generalizarse a una población mayor que a la muestra acotada que ha utilizado en sus observaciones.

Es cuantitativa por que los datos cuantitativos son aquellos que son mostrados de forma numérica, como por ejemplo estadísticas, porcentajes, etc. Esto implica que la investigación cuantitativa realiza preguntas específicas y de las respuestas de los participantes (encuestas), obtiene muestra numérica. El método cuantitativo se contrapone al método cualitativo o a la investigación cualitativa, que realiza preguntas más amplias y recopila información de los participantes del estudio que no es posible plasmarla en números, sino sólo en palabras.

Tipos de estudio

Se trata de una investigación no experimental porque no manipula, ni experimenta con ninguna variable; es de tipo descriptivo porque se obtuvo información con la finalidad de describirla y es Correlacional por que busca establecer la asociación existente entre las variables en estudio

El método es cuantitativo debido a que recoge información cuantificable la misma que se presenta en gráficos y tablas.

2.3. Población y muestra

Población:

El presente estudio estará constituida por 30 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Morales, 2016.

Muestra:

La muestra estará conformada por el total de la población, los 30 trabajadores de la Municipalidad, 2016.

Criterios de selección

Criterios de inclusión:

- Trabajadores que cumplen función administrativa en la Municipalidad Distrital de Morales, 2016.
- Trabajadores nombrados o contratados que cumplen función administrativa en la Municipalidad Distrital de Morales, 2016.

Criterios de exclusión:

- Trabajadores nombrados o contratados que cumplen función de limpieza o vigilancia en la Municipalidad Distrital de Morales, 2016.

2.4. Técnica e instrumento de recolección de datos, validez y confiabilidad

Técnicas

Entrevista

Instrumentos

Cuestionario de comunicación organizacional de Portugal (2005), mide la comunicación en sus diferentes niveles: ascendente, descendente y horizontal. El mismo que contiene 15 enunciados: los 5 primeros evalúan la comunicación ascendente; los ítems del 6 al 10 evalúan la comunicación descendente y los últimos ítems miden la comunicación horizontal. La escala empleada es de tipo Likert: siempre, frecuentemente, algunas veces, ocasionalmente y nunca. El nivel considerado es alto, si el puntaje oscila entre 60 a 75 (Adecuada Comunicación Organizacional); Medio de 45 a 59 (Comunicación organizacional Promedio), y Bajo si el puntaje alcanzado va de 1 a 44 (Inadecuada Comunicación Organizacional).

El cuestionario del plan de incentivos; elaborada por la autora; mide los procesos que conllevan al cumplimiento de las metas esperadas según el plan de incentivos a nivel de: Planificación organización e identificación de las acciones para cumplir las metas (ítems del 1 al 5); Ejecución de las acciones para cumplir las metas (ítems del 6 al 10); Evaluación y publicación de resultados del cumplimiento de metas, (ítems del 11 al 15); Transferencia de recursos a las municipalidades por el cumplimiento de metas (ítems del 16 al 20). La escala empleada es la Likert: si, no, no sé. El nivel considerado es alto si el puntaje oscila entre 55 a 60 (Adecuada coordinación con las distintas áreas de la municipalidad de las acciones necesarias para dar cumplimiento a las metas del PI.); Medio de 36 a 54 (Nivel promedio de Coordinación con las distintas áreas de la municipalidad de las acciones necesarias para dar cumplimiento a las metas del PI.), y Bajo si el puntaje alcanzado va de 1 a 35 (Inadecuada coordinación con las distintas áreas de la municipalidad de las acciones necesarias para dar cumplimiento a las metas del PI.).

Validez y confiabilidad

Con respecto a la validez del instrumento, Hernández, Fernández y Baptista (2006), señalan: Un instrumento (o técnica) es válido si mide lo que en realidad pretende medir. La validez es una condición de los resultados y no del instrumento en sí. El instrumento no es válido de por sí, sino en función del propósito que persigue con un grupo de eventos o personas determinadas (p. 107).

Los autores Hernández, Fernández y Baptista (2006: 248), afirman que: “existen diversos procedimientos para calcular la confiabilidad de un instrumento de medición. Todos utilizan fórmulas que producen coeficientes de confiabilidad. Estos coeficientes pueden oscilar entre 0 y 1”. Es importante señalar, que el coeficiente de 0 significa nula confiabilidad y 1 representa un máximo de confiabilidad (confiabilidad total).

Para fines de la presente investigación el cuestionario de comunicación organizacional de Portugal (2005) presenta un alfa de cronbach de 0.82, y

para el cuestionario de plan de incentivos es de 0.87, nivel óptimo de confiabilidad.

2.5. Métodos de análisis de datos

Forma de Tratamiento de los Datos.

La información se realizó mediante tablas de frecuencia y gráficos en columnas y circular con sus correspondientes análisis e interpretaciones.

En las tablas de frecuencia: la información se presenta desagregada en categorías o frecuencias. En los gráficos: se presentan datos. En forma simple y rápida de observar las características de los datos o las variables.

Estadísticos

El estadístico utilizado es de medidas de asociación. Con ella se trata de determinar si existe relación (asociación) entre las variables, y cómo es esta relación, o si por el contrario no se da y podemos hablar de independencia entre las variables. (López P. y Fachelli S.; 2015; pág. 12)

Prueba de hipótesis

Se realizó a través de estadístico de correlación de Chi cuadrado; cuyo resultado determinará la significación estadística de la relación (López P. y Fachelli S.; 2015; pág. 7)

El procedimiento para la obtención del resultado es, datos observados menos datos esperados, elevado al cuadrado sobre datos esperados.

La Fórmula:

$$\chi^2 = \sum_{i=1}^f \sum_{j=1}^c \frac{(n_{ij} - e_{ij})^2}{e_{ij}}$$

Dónde:

O ij Denota a las frecuencias observada. Es el número de casos observados clasificados en la fila i de la columna j.

E_{ij} Denota a las frecuencias esperadas o teóricas. Es el número de casos de casos esperados correspondientes a cada fila y columna. Se puede definir como aquella frecuencia que se observaría si ambas variables fuesen independientes. Para obtener los valores esperados E_{ij} , estos se calculan a través del producto de los totales marginales dividido por el número total de casos (n). Para el caso de una tabla 4x1, se tiene que:

$$E_{11} = \frac{(a+b+c+d) (a+e+i+m+q)}{n}$$

$$E_{12} = \frac{(a+b+c+d) (a+e+i+m+q)}{n}$$

$$E_{54} = \frac{(a+b+c+d) (a+e+i+m+q)}{n}$$

2.6. Aspectos éticos

Respeto irrestrictos a los valores obtenidos en los resultados de la investigación sin manipularlos en función de la conveniencia de la investigadora o de la entidad donde se desarrolla la investigación.

Compromiso de socializar los resultados con quienes participan de la evaluación, así como con las autoridades municipales.

III. RESULTADOS

A nivel descriptivo

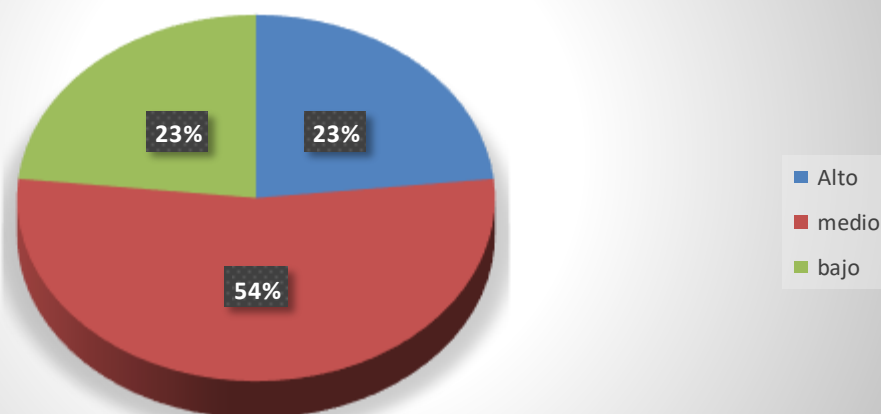
En este capítulo respondemos al **primer objetivo específico 01** de Identificar el grado de cumplimiento de las metas del plan de incentivos desde la percepción de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Morales, Provincia y Región de San Martín, 2016.

Tabla N° 01, Grado de cumplimiento de las metas del plan de incentivos desde la percepción de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Morales, Provincia y Región de San Martín, 2016

cumplimiento de meta	Frecuencia	Porcentaje
Alto	7	23.33%
medio	16	53.34%
bajo	7	23.33%
TOTAL	30	100.00%

Fuente. Elaboración propia en función a los resultados

Grafico N° 01, Grado de cumplimiento de las metas del plan de incentivos desde la percepción de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Morales, Provincia y Región de San Martín, 2016



Fuente. Elaboración propia en función a los resultados

La tabla 01 y grafico N° 01, reflejan que el grado de cumplimiento de las metas del plan de incentivos desde la percepción de los trabajadores de la Municipalidad

Distrital de Morales, Provincia y Región de San Martín, 2016, es el medio con 53.34%, que señala que el manejo de la información sobre planificación de las acciones para cumplir las metas, son conocidas medianamente; así como la ejecución de las acciones para cumplir las metas, también son conocidas en algunos aspectos y en otros no. Por su parte hay un conocimiento medio de la evaluación y publicación de resultados del cumplimiento de metas.

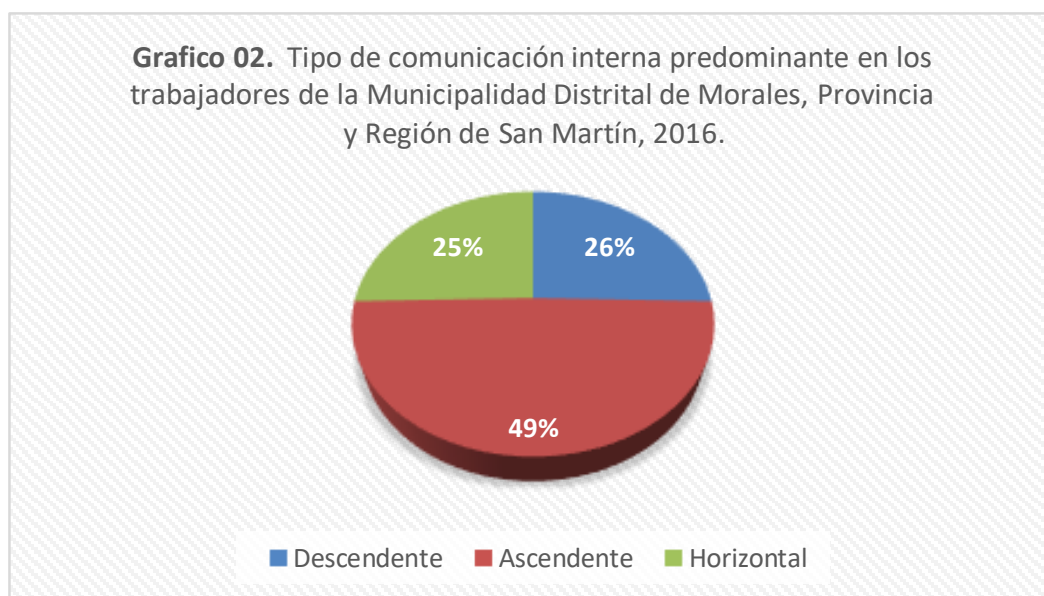
En relación al **objetivo específico 02** de Identificar el tipo de comunicación interna predominante en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Morales, Provincia y Región de San Martín, 2016.

Tabla N° 02, Tipo de comunicación interna predominante en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Morales, Provincia y Región de San Martín, 2016

Tipo de comunicación interna	Frecuencia	Porcentaje
Descendente	7	23.33%
Ascendente	15	50.00%
Horizontal	8	26.67%
TOTAL	30	100.00%

Fuente. Elaboración propia en función a los resultados

Grafico 02. Tipo de comunicación interna predominante en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Morales, Provincia y Región de San Martín, 2016.



Fuente. Elaboración propia en función a los resultados

La tabla 02 y grafico N° 02, evidencian que el tipo de comunicación interna predominante en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Morales,

Provincia y Región de San Martín, 2016, es el ascendente con 50.00%, lo que supone establecer cierto clima de confianza que garantice su sinceridad. Como se considera menos necesaria, es preciso salir en su busca y exigirla en todo momento, para que también sea permanente y continua, al igual que la comunicación descendente. A su vez, permite que cada miembro de un nivel determinado comunique lo que considera de interés para el nivel superior.

Para realizar el análisis a nivel correlacional, reubicamos el objetivo general determinar la relación entre plan de incentivos y comunicación interna de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Morales, Provincia y Región de San Martín, 2016.

Y hacemos uso de coeficiente de correlación chi cuadrado para datos nominales, para esto consideramos la tabla de contingencia.

Tabla N° 03. Tabla de contingencia de plan de incentivos y comunicación interna de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Morales, Provincia y Región de San Martín, 2016.

Tipo de comunicación interna	Grado de cumplimiento			TOTAL
	Alto	Medio	Bajo	
Descendente	4	2	1	7
Ascendente	2	11	2	15
Horizontal	1	3	4	8
TOTAL	7	16	7	30

Fuente. Elaboración propia en función a los resultados

Podemos identificar la distribución de frecuencias observadas distribuidas en 3 columnas y 3 filas. En función a ello, para encontrar los grados de libertad para la tabla 3*3, es el producto de número de filas menos uno, por el número de columnas menos uno, es decir, $(c-1)(f-1)$, por lo tanto, $(3-1)*(3-1) = 4$. Para este caso se hizo uso del 5% de nivel de significancia ($\alpha=0,05$) y 04 grados de libertad, el valor de chi cuadrado tabular (χ^2_{α}) es 9,49.

Las hipótesis a contrastar con el uso contraste estadístico a través del chi cuadrado para el presente estudio es:

H₀: El plan de incentivos y comunicación interna de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Morales, Provincia y Región de San Martín, 2016., son independientes.

Y la hipótesis alterna

H₁: El plan de incentivos y comunicación interna de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Morales, Provincia y Región de San Martín, 2016, no son independientes. Es decir, están asociados.

Tabla 4. Cuadro de toma de decisión en función a resultados del chi cuadrado calculado y tabular

plan de incentivos y comunicación interna	X ² _c	gl	Nivel de significancia	X ² _t	Decisión
	10.11	04	0.05	9,49	Se rechaza la Ho

El valor de chi cuadrado calculado (x_c^2) fue determinado con los datos obtenidos en los instrumentos de recojo de información, es así que se tiene como resultado x_c^2 (10.11), siendo mayor que el valor tabular x_t^2 (9,49), es decir, se rechaza la hipótesis nula, por lo tanto se acepta la hipótesis alterna que dice. El plan de incentivos y comunicación interna de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Morales, Provincia y Región de San Martín, 2016, no son independientes. Es decir, están asociados.

IV. DISCUSION

Se concluye que existe relación entre plan de incentivos y comunicación interna de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Morales, Provincia y Región de San Martín, 2016. En ese sentido, Chávez C. (2016), encontró que existe asociación entre gestión ambiental y el plan de incentivos de la municipalidad provincial de Bellavista, 2016. La que quedo comprobada con los resultados del X^2c (13.93) es mayor que el valor tabular X^2t (12,59), es decir, se rechaza la hipótesis nula, por lo tanto se acepta la hipótesis alterna.

El grado de cumplimiento de las metas del plan de incentivos desde la percepción de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Morales, Provincia y Región de San Martín, 2016, es el medio con 53.34%; el mismo que se caracteriza por el grado de manejo de la información respecto a la planificación y ejecución de las acciones con el fin de cumplir la metas. Por su parte Rodríguez, R. (2015) determinó que según “la práctica esta política no cubre lo que conceptualmente se define por modernización, limitándose a ciertos componentes de esta, como son la simplificación administrativa, la autosostenibilidad fiscal, o la mejora del gasto social durante los ejercicios 2010 al 2013”. Así mismo concluye que, “En el diseño del Plan de Incentivos a la Mejora de la Gestión y Modernización Municipal” continúa prevaleciendo “la visión del Gobierno Central. A su vez, Strauck M.A. & Guillén C. A. (2014) encontró que es importante los lineamientos organizacionales de estos municipios deben estar en coherencia con lo que realmente el comunicador y su área de gestión realiza en la práctica, entendiéndose que el enfoque debe seguir evolucionando en el sentido que lo hace hasta el momento, ya que el principal responsable de comunicación, así como el área que dirige, deberían dedicar gran parte de sus esfuerzos al diseño y evaluación de las políticas de acción que faciliten las relaciones que estas entidades establecen con sus diversos públicos, lo que facilitaría la implementación de tácticas que repercutan directamente en el logro de los objetivos institucionales.

Por su parte, el tipo de comunicación interna predominante en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Morales, Provincia y Región de San Martín, 2016, es

el ascendente con 50.00%. Es importante que los funcionarios de la Municipalidad salgan en búsqueda de este tipo de comunicación con el fin de establecer un cierto clima de confianza que sea permanente y continuo; recabando así información que consideran de interés institucional. En ese sentido, Pacheco, D.F. (2014) concluye que la comunicación global, es uno de los procesos fundamentales a aplicarse en la organización, con el fin de potenciar y fortificar la estrategia comunicacional con los grupos de interés, creando a la vez un ambiente sin incertidumbres, rumores, confrontaciones y desorganización. A su vez, Quelal, A. S. (2015) encontró que los flujos de comunicación se detectan en el grupo de estudiantes problemas en el flujo ascendente, es decir no se facilitan los procesos de comunicación con las autoridades y administrativos de la FADA, entre los datos se encuentra que el 41.44% afirma tener dificultad para comunicarse con el Decanato, y en rangos que van del 19% al 20% presentan dificultades con las Direcciones de Carrera, Secretaría y Coordinaciones.

V. CONCLUSIONES.

- 5.1. La relación entre plan de incentivos y comunicación interna de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Morales, Provincia y Región de San Martín, 2016, es significativa; siendo el valor de chi cuadrado calculado determinado (10.11) mayor que el valor tabular (9,49); por lo que, se establece la relación entre ambas variables.

- .5.2. El grado de cumplimiento de las metas del plan de incentivos desde la percepción de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Morales, Provincia y Región de San Martín, 2016, se encuentra en medio, con 53.34%; básicamente referido al manejo de la información sobre planificación y ejecución de las acciones para cumplir las metas; así mismo, sobre el conocimiento de evaluación y publicación de resultados del cumplimiento de metas

- 5.3. El tipo de comunicación interna predominante en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Morales, Provincia y Región de San Martín, 2016, es el ascendente con 50.00%, lo que supone establecer cierto clima de confianza que garantice su sinceridad. A su vez, permite que cada miembro de un nivel determinado comunique lo que considera de interés para el nivel superior.

VI. RECOMENDACIONES

- 6.1. A las autoridades de la Municipalidad distrital de Morales; designar a quien corresponda, mejorar las estrategias de difusión del plan de incentivos de modo que eso pueda ser conocida por los trabajadores municipales, y puedan seguir la ruta para el cumplimiento de las metas establecidas en el plan de incentivos.
- 6.2. A las autoridades de la Municipalidad distrital de Morales; implementar un plan de difusión interna que permita empoderar información relacionada a la planificación y ejecución de las acciones del plan de incentivos municipales que conlleven al cumplimiento de las metas.
- 6.3. A los funcionarios de la Municipalidad distrital de Morales; fortalecer la comunicación ascendente, estableciendo cierto clima de confianza de manera permanente y continua que lleve a mejorar las relaciones interpersonales y a recabar información importante para la institución o el área laboral para que esta a su vez, sea transferida en beneficio del desarrollo comunal y la atención al poblador moralino.

VII. REFERENCIAS

Acuña R. y Paulsen H. (2015) Preguntas Frecuentes sobre el Plan de Incentivos a la Mejora de la Gestión y Modernización Municipal. Ministerio de Economía y Finanzas. Cooperación Alemana, implementada por la GIZ, a través del Programa Reforma del Estado orientada a la ciudadanía (Buena Gobernanza) 1ra. Edición, julio del 2015. Perú

Carrasco Saavedra, J. (2016). Obtenido de <http://apps5.mineco.gob.pe/planincentivo/Navegador/Default.aspx>

Chavez Ruiz, C. M. (2016). *Asociación entre gestión municipal y el plan de incentivos de la municipalidad provincial de Bellavista, 2016*. Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo, Tarapoto, Perú.

Comunicación organizacional. (s.f.). Obtenido de Capítulo 2: http://www.melillapreencionrl.com/documents/cont_jor_vii/comunicacion_organizacional.pdf

Correo. (03 de enero de 2016). Municipios pierden millones por metas incumplidas. *Diario Correo*, pág. 11.

D. S. 033-2015 EF. (21 de Febrero de 2015). *Aprueban los procedimientos para el cumplimiento de metas y la asignación de los recursos del plan de incentivos a la mejora de la gestión y modernización municipal del año 2015*. Lima, Perú: MINAM.

Decreto Supremo N° 033-2015-EF. (21 de Febrero de 2015). *Aprueban los procedimientos para el cumplimiento de metas y la asignación de recursos del plan de incentivos a la mejora de la gestión y modernización municipal del año 2015*. Lima, Perú: Diario Oficial "El Peruano" y MEF.

Hernández Sampieri, C. R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (1991). *Metodología de la Investigación* (Primera ed.). México: McGRAW - HILL INTERAMERICANA DE MÉXICO, S.A. de C.V.

- Landeau, R. (2007). *Elaboración de trabajos de investigación* (primera ed.). Venezuela: Alfa Venezuela.
- López P. y Fachelli S. (2015). Metodología de la investigación social cuantitativa. Bellaterra (Cerdanyola del Vallès) 1ª edición. Barcelona. Obtenido de:
Edición digital: <http://ddd.uab.cat/record/129382>
- Medina, C. (01 de Diciembre de 2016). Morales se queda sin incentivos municipales. *Diario Ahora*.
- Montero Arévalo, M., & Rodríguez Veintemilla, D. d. (2014). *Comunicación interna y gestión organizacional en la Institución Educativa Micaela Bastidas, distrito de Iquitos, 2013*. (Tesis de maestría), Universidad Nacional de la Amazonía Peruana, Iquitos, Perú. Obtenido de
<http://dspace.unapiquitos.edu.pe/handle/unapiquitos/395>
- Ongallo, C. (2007). Manual de comunicación: Guía para gestionar el Conocimiento, la información y las relaciones humanas en empresas y organizaciones. Madrid: Dykinson S.L. Obtenido de
<http://www.galeon.com/anacoello/parte1lib3.pdf>
- Pacheco Jiménez, D. F. (2014). *Plan estratégico de comunicación integral para la cooperativa de ahorro y crédito Gonzanamá*. (Tesis de maestría), Universidad Técnica Particular de Loja, Quito, Ecuador. Obtenido de
http://dspace.utpl.edu.ec/bitstream/123456789/11047/1/Pacheco_Jimenez_Diego_Fernando.pdf
- Presupuesto por Resultados (2008) obtenido de:
https://mef.gob.pe/contenidos/presu_publ/documentac/generales/PRESUPUESTO_POR_RESULTADOS.pdf
- Qué es presupuesto por resultados (PpR) Obtenido de:
<https://www.mef.gob.pe/en/presupuesto-por-resultados/ique-es-ppr?id=2122>

Programa de incentivos a la mejora de la gestión municipal - PI. (s.f.). *Ministerio de Economía y Finanzas*. Lima, Perú. Obtenido de mef.gob.pe:

<https://www.mef.gob.pe/en/modernizacion-e-incentivos-para-gobiernos-locales-y-regionales/plan-de-incentivos-municipales-a-la-mejora-de-la-gestion-y-modernizacion-municipal>

Quelal Moncayo, A. S. (2015). *Plan estratégico de comunicación interna para la facultad de arquitectura, diseño y artes de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador para fortalecer su identidad institucional*. (Tesis de maestría), Universidad de las Américas, Ecuador. Obtenido de [http://dspace.udla.edu.ec/bitstream/33000/3183/1/UDLA-EC-TMDCEI-2015-04\(S\).pdf](http://dspace.udla.edu.ec/bitstream/33000/3183/1/UDLA-EC-TMDCEI-2015-04(S).pdf)

Rodriguez Pajuelo, R. J. (2015). *La implementación del plan de incentivos a la mejora de la gestión y modernización municipal entre el 2010 y el 2013, en el caso de la Municipalidad de San Martín de Porres*. (Tesis de maestría), Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, Perú. Obtenido de http://www.google.com.pe/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKEwixlZXVnf_RAhVCQCYKHZveAF0QFggYMAA&url=http%3A%2F%2Ftesis.pucp.edu.pe%2Frepositorio%2Fbitstream%2Fhandle%2F123456789%2F6896%2FRODRIGUEZ_PAJUELO_ROBERTO_JUNIORS_IMPL

Rol y responsabilidades del coordinador del plan de incentivos a la mejora de la gestión y modernización municipal. (s.f). Ministerio de Economía y Finanzas. Perú. Obtenido de:

https://www.mef.gob.pe/contenidos/presu_publ/capacita/Cartilla_del_Coordinador_Pi.pdf

Silva Tavera Ara (2005). Obtenido de:

http://www.academia.edu/16906103/CUESTIONARIO_DE_COMUNICACION_ORGANIZACIONAL_1

Strauck Franco, M. A., & Guillén Arruda, C. A. (2014). La gestión de la comunicación en los gobiernos locales, una mirada desde la perspectiva

estratégica: análisis del caso peruano. *Revista Internacional de Relaciones Públicas*, 4(7), 153-176. doi:10.5783/RIRP-7-2014-10-153-176

Link:

<https://www.mef.gob.pe/es/modernizacion-e-incentivos-para-gobiernos-locales-y-regionales/plan-de-incentivos-municipales-a-la-mejora-de-la-gestion-y-modernizacion-municipal?id=2565> 03-08-2017.

ANEXOS

Anexos

Anexo N° 01: Instrumentos

Cuestionario de comunicación organizacional

Autor: Ara Silva Távara

El Test de Comunicación Organizacional de Portugal (2005) mide la comunicación en sus diferentes niveles:

- Ascendente
- Descendente
- Horizontal

Contiene 15 enunciados de los cuales los primeros cinco se encargan de evaluar la comunicación ascendente y los siguientes cinco la comunicación descendente y los últimos cinco enunciados miden la comunicación Horizontal a escala empleada para sus respuestas son tipo Likert:

5: siempre 4: Frecuentemente 3: Algunas veces 2: Ocasionalmente 1: Nunca

60 a 75: Alto (Adecuada Comunicación Organizacional)

45 a 59: Medio (Comunicación organizacional Promedio)

01 a 44: Bajo (Inadecuada Comunicación Organizacional)

Los rangos por Áreas son:

20 a 25: Alto (Adecuado)

15 a 19: Medio

01 a 14: Bajo (Inadecuado)

CUESTIONARIO DE COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL

Área: _____ Cargo: _____

Instrucciones: El presente cuestionario tiene una lista de preguntas, lea cuidadosamente cada una de ella y elija la respuesta; que mejor convenga. Por favor solo dé una respuesta a cada pregunta y no deje ninguna en blanco.

Toda la información; que se obtenga será manejada confidencialmente. Gracias por su colaboración.

Siempre = 5 Frecuentemente=4 Algunas veces=3 Ocasionalmente=2 Nunca=1

Nº	Preguntas	5	4	3	2	1
1	¿Se le brinda atención cuando va a comunicarse con su jefe?					
2	¿Cree que los comentarios o sugerencias que le hace a sus superiores son tomados en cuenta?					
3	¿Sus superiores le hacen sentir la suficiente confianza y libertad para discutir problemas sobre el trabajo?					
4	¿Se les permite hacer retroalimentación (preguntar) acerca de la información que recibieron?					
5	¿Tiene confianza con su jefe para poder hablar sobre problemas personales?					
6	¿Recibe información de su jefe sobre su desempeño?					
7	¿Recibe toda la información que necesita para poder realizar eficientemente su trabajo?					
8	¿Cree que su jefe utiliza un lenguaje sencillo cuando se dirige a usted?					
9	Las instrucciones que recibe de su jefe son claras?					
10	¿Su jefe le da la información de manera oportuna?					
11	¿Existe un clima de confianza entre compañeros?					
12	¿Cree que hay integración y coordinación entre sus compañeros del mismo nivel para la solución de tareas y problemas?					
13	¿Cree que la comunicación entre sus compañeros del mismo nivel es de manera abierta?					
14	¿Cree que se oculta cierta información entre compañeros del mismo nivel?					
15	¿El lenguaje que emplean sus compañeros del mismo nivel es claro?					

Encuesta del plan de incentivos (PI)

Autor: Saira Araceli Fernández Soto

Instrucciones: El presente cuestionario tiene una lista de preguntas, lea cuidadosamente cada una de ella y elija la respuesta; que mejor convenga. Por favor solo dé una respuesta a cada pregunta y no deje ninguna en blanco.

Toda la información; que se obtenga será manejada confidencialmente. Gracias por su colaboración.

Si=3 No=2 No sabe=1

Planificación organización e identificación de las acciones para cumplir las metas	3	2	1
El Coordinador, convoca a reunión con todas las áreas técnicas responsables del cumplimiento de metas para presentarles las metas que deberán alcanzar en el presente año			
El Coordinador, solicita la elaboración de un plan de trabajo a cargo de cada área técnica responsable de cumplir las metas.			
El Coordinador, revisa que la elaboración del plan de trabajo a cargo de cada área técnica responsable de cumplir las metas concuerde con lo establecido en los instructivos y demás materiales educativos elaborados por el MEF y por las entidades públicas responsables de las metas.			
El Coordinador, coordina con la Oficina de Presupuesto de la municipalidad la asignación de los recursos requeridos por las áreas técnicas para financiar las acciones que requieren ejecutar para cumplir las metas			
El Coordinador; informa al Alcalde y al Concejo Municipal sobre las metas que debe cumplir su municipalidad, de acuerdo a lo establecido en el decreto supremo que publica el MEF cada año.			
Ejecución de las acciones para cumplir las metas	3	2	1
El Coordinador; realiza seguimiento a la ejecución de los planes de trabajo para el cumplimiento de metas.			
El Coordinador; promueve la participación de los funcionarios municipales Responsables del cumplimiento de las metas, en los talleres de capacitación organizados por el MEF y entidades públicas responsables de las metas.			
El Coordinador; canaliza oportunamente con los especialistas de las entidades públicas responsables de las metas las dudas y consultas que puedan surgir durante el cumplimiento de las mismas.			
El Coordinador; Supervisar y asegurar el envío oportuno, idóneo y completo de la información relacionada al cumplimiento de metas para su evaluación.			
El Coordinador; considerar la fuente de verificación establecida en los instructivos de cada meta para asegurar el envío completo de la información relacionada al cumplimiento de metas para su evaluación.			
Evaluación y publicación de resultados del cumplimiento de metas	3	2	1
El Coordinador; revisa la publicación de la resolución directoral con los resultados del cumplimiento de metas?			
El Coordinador; presenta las observaciones a la DGPP en los plazos y mecanismos que ésta establezca.			
Si la observación presentada por el Coordinador, resulta procedente,			

informa la publicación de la resolución directoral complementaria?			
El Coordinador; solicita a las áreas técnicas responsables del cumplimiento de metas los informes sobre su cumplimiento.			
El Coordinador; solicita a las áreas técnicas responsables del cumplimiento de metas las razones sobre el incumplimiento de la misma, si fuese el caso.			
Transferencia de recursos a las municipalidades por el cumplimiento de metas	3	2	1
El Coordinador; Pone en conocimiento del Alcalde y del Concejo Municipal los informes que le fueron remitidos por los funcionarios municipales responsables del cumplimiento de metas,			
El Coordinador; cumple en comunicar a las autoridades municipales los informes remitidos por los funcionarios municipales responsables del cumplimiento de metas, en el plazo establecido de 30 días hábiles de emitido el decreto supremo de transferencia de recursos del PI.			
El Coordinador; informa al Alcalde y al Concejo Municipal sobre la transferencia de recursos recibida por la municipalidad en el marco del PI.			
El Coordinador; orientar a las autoridades y funcionarios municipales sobre la correcta utilización de recursos del PI de acuerdo a la normativa aplicable al caso.			

Anexo N° 02: Validación

DATOS INFORMATIVOS:

Apellidos y Nombres del Experto	Institución donde labora	Grado	Autor(es) del Instrumento
Juarez Díaz, Juan Rafael	UNSM-T	Dr. En Administración	Br. Saira Araceli Fernández Soto
	UCV	Dr. En Ciencias de la Educación	
	CREBE		
TITULO: “Relación del Plan de incentivos y comunicación interna de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Morales, Provincia y Región de San Martín, 2016”			

INSTRUCCIONES: Lee cada uno de los indicadores correspondientes a los criterios que estructura la validación de los instrumentos de tesis, valóralos con Honestidad y Humildad según la evaluación. Así mismo su observación.

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado					×
OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables					×
ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología					×
ORGANIZACIÓN	Existe una organización Lógica					×
SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					×
INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias					×
CONSISTENCIA	Basado en los aspectos teóricos científicos				×	
COHERENCIA	Entre los índice, indicadores y las dimensiones				×	
METODOLOGIA	Las estrategias responde al propósito del diagnostico					×
OPORTUNIDAD	El instrumento ha sido aplicado en el momento oportuno o más adecuado					×

OPINION DE APLICACIÓN

PROMEDIO DE EVALUACIÓN:

4.8

Moyobamba; 20 de MAYO del 2017



 Dr. Juan Rafael Juarez Diaz
 DOCENTE

DATOS INFORMATIVOS:

Apellidos y Nombres del Experto	Institución donde labora	Grado	Autor(es) del Instrumento
Juarez Díaz, Juan Rafael	UNSM-T UCV CREBE	Dr. En Administración Dr. En Ciencias de la Educación	Br. Saira Araceli Fernández Soto
TITULO: "Relación del Plan de incentivos y comunicación interna de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Morales, Provincia y Región de San Martín, 2016"			

INSTRUCCIONES: Lee cada uno de los indicadores correspondientes a los criterios que estructura la validación de los instrumentos de tesis, valóralos con Honestidad y Humildad según la evaluación. Así mismo su observación.


ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado					×
OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables					×
ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología					×
ORGANIZACIÓN	Existe una organización Lógica					×
SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					×
INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias					×
CONSISTENCIA	Basado en los aspectos teóricos científicos				×	
COHERENCIA	Entre los índice, indicadores y las dimensiones				×	
METODOLOGIA	Las estrategias responde al propósito del diagnostico					×
OPORTUNIDAD	El instrumento ha sido aplicado en el momento oportuno o más adecuado					×

OPINION DE APLICACIÓN
PROMEDIO DE EVALUACIÓN:

Moyobamba; 20 de MAYO del 2017

4.8



Dr. Juan Rafael Juarez Diaz
DOCENTE

FICHA DE EVALUACION

DATOS INFORMATIVOS:

Apellidos y Nombres del Experto	Institución donde labora	Grado	Autor(es) del Instrumento
Dr. Ríos Ramírez, Orlando	UNSM-T	Director de Investigación. Docente Principal.	Br. Saira Araceli Fernández Soto
TITULO: "Relación del Plan de incentivos y comunicación interna de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Morales, Provincia y Región de San Martín, 2016"			

INSTRUCCIONES: Lee cada uno de los indicadores correspondientes a los criterios que estructura la validación de los instrumentos de tesis, valóralos con Honestidad y Humildad según la evaluación. Así mismo su observación.

ASPECTOS DE VALIDACIÓN


CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado					X
OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables					X
ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología				X	
ORGANIZACIÓN	Existe una organización Lógica					X
SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					X
INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias					X
CONSISTENCIA	Basado en los aspectos teóricos científicos				X	
COHERENCIA	Entre los índice, indicadores y las dimensiones					X
METODOLOGIA	Las estrategias responde al propósito del diagnóstico					X
OPORTUNIDAD	El instrumento ha sido aplicado en el momento oportuno o más adecuado					X

OPINION DE APLICACIÓN

posee coherencia y valor metodológico para su aplicación

PROMEDIO DE EVALUACIÓN:

4.8


 Ing. M. Sc. Dr. ORLANDO RÍOS RAMÍREZ
 C.I.P. 34920

FICHA DE EVALUACION

DATOS INFORMATIVOS:

Apellidos y Nombres del Experto	Institución donde labora	Grado	Autor(es) del Instrumento
Dr. Ríos Ramírez, Orlando	UNSM-T	Director de Investigación. Docente Principal.	Br. Saira Araceli Fernández Soto
TITULO: "Relación del Plan de incentivos y comunicación interna de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Morales, Provincia y Región de San Martín, 2016"			

INSTRUCCIONES: Lee cada uno de los indicadores correspondientes a los criterios que estructura la validación de los instrumentos de tesis, valóralos con Honestidad y Humildad según la evaluación. Así mismo su observación.

ASPECTOS DE VALIDACIÓN


CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado					X
OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables					X
ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología				X	
ORGANIZACIÓN	Existe una organización Lógica					X
SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					X
INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias					X
CONSISTENCIA	Basado en los aspectos teóricos científicos				X	
COHERENCIA	Entre los índice, indicadores y las dimensiones					X
METODOLOGIA	Las estrategias responde al propósito del diagnóstico					X
OPORTUNIDAD	El instrumento ha sido aplicado en el momento oportuno o más adecuado					X

OPINION DE APLICACIÓN

Posee sobrasencia y valor metodológico para su aplicación

PROMEDIO DE EVALUACIÓN:

4.8


 Ing. M. Sc. Dr. ORLANDO RÍOS RAMÍREZ
 C.I.P. 34920

FICHA DE EVALUACION

DATOS INFORMATIVOS:

Apellidos y Nombres del Experto	Institución donde labora	Grado	Autor(es) del Instrumento
Dr. Reátegui Lozano, Rolando	EPG-T UCV-Tarapoto	Dr. En Ciencias Biológicas	Br. Saira Araceli Fernández Soto
TITULO: "Relación del Plan de incentivos y comunicación interna de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Morales, Provincia y Región de San Martín, 2016"			

INSTRUCCIONES: Lee cada uno de los indicadores correspondientes a los criterios que estructura la validación de los instrumentos de tesis, valóralos con Honestidad y Humildad según la evaluación. Así mismo su observación.

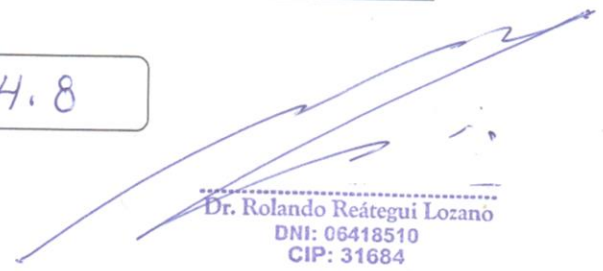
ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado					X
OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables				X	
ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología				X	
ORGANIZACIÓN	Existe una organización Lógica					X
SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					X
INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias				X	
CONSISTENCIA	Basado en los aspectos teóricos científicos					X
COHERENCIA	Entre los índice, indicadores y las dimensiones					X
METODOLOGIA	Las estrategias responde al propósito del diagnostico					X
OPORTUNIDAD	El instrumento ha sido aplicado en el momento oportuno o más adecuado					X

OPINION DE APLICACIÓN

PROMEDIO DE EVALUACIÓN:

4.8


 Dr. Rolando Reátegui Lozano
 DNI: 06418510
 CIP: 31684

FICHA DE EVALUACION

DATOS INFORMATIVOS:

Apellidos y Nombres del Experto	Institución donde labora	Grado	Autor(es) del Instrumento
Dr. Reátegui Lozano, Rolando	EPG-T UCV-Tarapoto	Dr. En Ciencias Biológicas	Br. Saira Araceli Fernández Soto
TITULO: "Relación del Plan de incentivos y comunicación interna de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Morales, Provincia y Región de San Martín, 2016"			

INSTRUCCIONES: Lee cada uno de los indicadores correspondientes a los criterios que estructura la validación de los instrumentos de tesis, valóralos con Honestidad y Humildad según la evaluación. Así mismo su observación.

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado					X
OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables				X	
ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología				X	
ORGANIZACIÓN	Existe una organización Lógica					X
SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					X
INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias				X	
CONSISTENCIA	Basado en los aspectos teóricos científicos					X
COHERENCIA	Entre los índice, indicadores y las dimensiones					X
METODOLOGIA	Las estrategias responde al propósito del diagnostico					X
OPORTUNIDAD	El instrumento ha sido aplicado en el momento oportuno o más adecuado					X

OPINION DE APLICACIÓN

PROMEDIO DE EVALUACIÓN:

4.8


 Dr. Rolando Reátegui Lozano
 DNI: 06418510
 CIP: 31684

Anexo N° 03: Matriz de consistencia

TITULO. Título: “Relación del Plan de incentivos y comunicación interna de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Morales, Provincia y Región de San Martín, 2016”

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	FUNDAMENTO TEORICO												
<p>General ¿Cuál es la relación entre plan de incentivos y comunicación interna de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Morales, Provincia y Región de San Martín, 2016? Problemas Específicos: ¿Cuál es el grado de cumplimiento de las metas del plan de incentivos desde la percepción de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Morales, Provincia y Región de San Martín, 2016? ¿Cuál es el tipo de comunicación interna predominante en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Morales, Provincia y Región de San Martín, 2016?</p>	<p>General Determinar la relación entre plan de incentivos y comunicación interna de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Morales, Provincia y Región de San Martín, 2016 Objetivos Específicos Identificar el grado de cumplimiento de las metas del plan de incentivos desde la percepción de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Morales, Provincia y Región de San Martín, 2016. Identificar el tipo de comunicación interna predominante en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Morales, Provincia y Región de San Martín, 2016.</p>	<p>General La relación entre plan de incentivos y comunicación interna de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Morales, Provincia y Región de San Martín, 2016 es significativa Hipótesis Específicos H1 El grado de cumplimiento de las metas del plan de incentivos desde la percepción de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Morales, Provincia y Región de San Martín, es promedio.. H2 El tipo de comunicación interna predominante en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Morales, Provincia y Región de San Martín, 2016 es el ascendente.</p>	<p>Plan de incentivos: El plan de incentivos a la mejora de la gestión municipal (PI) es un instrumento del presupuesto por resultados (PpR) orientado a promover las condiciones que contribuyan con el crecimiento y desarrollo sostenible de la economía local, incentivando a las municipalidades a la mejora continua y sostenible de la gestión local. (Programa de incentivos a la mejora de la gestión municipal - PI, s.f.) Comunicación Interna: Conjunto de actividades efectuadas por cualquier organización para crear y mantener buenas relaciones con y entre sus miembros; utilizando diferentes medios de comunicación que los mantengan informados, integrados y motivados para contribuir con su trabajo al logro de los objetivos organizacionales. (Comunicación organizacional, s.f.)</p>												
DISEÑO DE INVESTIGACION	POBLACION Y MUESTRA	VARIABLES DE ESTUDIO	INSTRUMENTO DE RECOLECCION DE DATOS												
<p>El presente diseño de investigación es No Experimental Transversal Correlacionar, y sigue el siguiente esquema:</p> <p>Dónde: M : Muestra O₁ : Plan de incentivos O₂ : Comunicación interna R : Coeficiente de Correlación</p> <pre> graph TD M --> O1 M --> O2 O1 <--> r O2 </pre>	<p>Muestra Universal o Población Muestral La población y la muestra estuvo constituida por 30 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Morales.</p>	<p>Variables</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>VARIABLE</th> <th>DIMENSION</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="3">O1: Plan de incentivos</td> <td>Planificación organización e identificación</td> </tr> <tr> <td>Ejecución de las acciones</td> </tr> <tr> <td>Evaluación y publicación de resultados</td> </tr> <tr> <td rowspan="3">O2: Comunicación interna</td> <td>Transferencia de recursos</td> </tr> <tr> <td>Comunicación descendente</td> </tr> <tr> <td>Comunicación ascendente</td> </tr> <tr> <td></td> <td>Comunicación horizontal</td> </tr> </tbody> </table>	VARIABLE	DIMENSION	O1: Plan de incentivos	Planificación organización e identificación	Ejecución de las acciones	Evaluación y publicación de resultados	O2: Comunicación interna	Transferencia de recursos	Comunicación descendente	Comunicación ascendente		Comunicación horizontal	<p>Instrumentos de recolección de datos: Cuestionario de comunicación organizacional de Portugal (2005) Cuestionario del plan de incentivos. Elaborada por la autora</p>
VARIABLE	DIMENSION														
O1: Plan de incentivos	Planificación organización e identificación														
	Ejecución de las acciones														
	Evaluación y publicación de resultados														
O2: Comunicación interna	Transferencia de recursos														
	Comunicación descendente														
	Comunicación ascendente														
	Comunicación horizontal														



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MORALES

“Rumbo a la modernidad de la mano con el Pueblo”

“AÑO DEL BUEN SERVICIO AL CIUDADANO”

CONSTANCIA

EL SUB GERENTE DE RECAUDACION Y FISCALIZACION TRIBUTARIA

HACE CONSTAR:

Que, **SAIRA ARACELI FERNÁNDEZ SOTO, IDENTIFICADO CON DNI. 44829548**, estudiante de Maestría en Gestión Pública de la escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo – filial Tarapoto, a acceder a todas las fuentes de información necesarias disponibles en la institución para la ejecución del proyecto titulado: **“RELACION DE PLAN DE INSENTIVOS Y COMUNICACIÓN INTERNA DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MORALES AÑO 2016”**.

Se expide la presente a solicitud del interesado, para los fines que estime conveniente, careciendo de valor legal para hacer utilizados en acciones en contra del estado.

Morales, 31 de julio del 2017


MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MORALES
REGIÓN SAN MARTÍN
Luis Alberto Rubiños Aliaga
SUB GERENTE DE RECAUDACIÓN
Y FISCALIZACION TRIBUTARIA

Cc. archivo