



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA  
EN GESTIÓN PÚBLICA**

La comunicación interna y la gestión administrativa municipal del  
distrito de Sunampe, 2023

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

**AUTORA:**

Ruiz Magallanes, Guadalupe Stefania ([orcid.org/0000-0002-9151-1329](https://orcid.org/0000-0002-9151-1329))

**ASESORES:**

Dr. Godoy Caso, Juan ([orcid.org/0000-0003-3011-7245](https://orcid.org/0000-0003-3011-7245))

Dr. Ochoa Tataje, Freddy Antonio ([orcid.org/0000-0002-1410-1588](https://orcid.org/0000-0002-1410-1588))

Dra. Gonzales Huaytahuilca, Roxana Beatriz ([orcid.org/0000-0001-7273-9275](https://orcid.org/0000-0001-7273-9275))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Reforma y Modernización del Estado

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

**LIMA - PERÚ**

**2024**

## **DEDICATORIA**

El presente trabajo, se lo dedico a mi hija Alysson, que es el motor y motivo de progresar en la vida.

A Nicolás, que con su apoyo incondicional permite desarrollarme en todas mis etapas personal y profesionalmente.

A mi familia y amigos, que me apoyaron en las etapas de mi investigación.

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco a Dios por brindarme las fuerzas necesarias para mejorar cada día.

A mi hija Alysson, por darme de su tiempo y motivación para no rendirme.

A Nicolás, que me ayudó en cada etapa de mi investigación para concluir con esta meta profesional.

A mis padres, por darme la educación base para seguir profesionalmente.

A mis asesores y docentes, que me guiaron en toda la etapa de formación académica, en especial al Dr. Juan Godoy por su guía y enseñanza en el proceso de elaboración de la presente investigación.



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, GODOY CASO JUAN, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, asesor de Tesis titulada: "La comunicación interna y la gestión administrativa municipal del distrito de Sunampe, 2023", cuyo autor es RUIZ MAGALLANES GUADALUPE STEFANIA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 16.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 03 de Diciembre del 2023

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
GODOY CASO JUAN DNI: 43297741 ORCID: 0000-0003-3011-7245	Firmado electrónicamente por: GGODOYCA el 08- 01-2024 13:35:20

Código documento Trilce: TRI - 0679293



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

**Declaratoria de Originalidad del Autor**

Yo, RUIZ MAGALLANES GUADALUPE STEFANIA estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "La comunicación interna y la gestión administrativa municipal del distrito de Sunampe, 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

<b>Nombres y Apellidos</b>	<b>Firma</b>
GUADALUPE STEFANIA RUIZ MAGALLANES DNI: 70401891 ORCID: 0000-0002-9151-1329	Firmado electrónicamente por: GRUIZMA28 el 03-12- 2023 01:13:38

Código documento Trilce: TRI - 0679295

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

<b>CARÁTULA</b>	i
<b>DEDICATORIA</b>	ii
<b>AGRADECIMIENTO</b>	iii
<b>DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR</b>	iv
<b>DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR</b>	v
<b>ÍNDICE DE CONTENIDOS</b>	vi
<b>ÍNDICE DE TABLAS</b>	viii
<b>RESUMEN</b>	ix
<b>ABSTRACT</b>	x
<b>I. INTRODUCCIÓN</b>	1
<b>II. MARCO TEÓRICO</b>	4
<b>III. METODOLOGÍA</b>	11
3.1. Tipo y diseño de investigación	11
3.1.1. Tipo de investigación	11
3.1.2. Diseño de investigación	11
3.2. Variables y operacionalización	11
3.2.1. Comunicación interna (Vx)	11
3.2.2. Gestión administrativa (Vy)	12
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	12
3.3.1. Población	12
3.3.2. Muestra	13
3.3.3. Unidad de análisis	13
3.3.4. Muestreo	13
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	13
3.5. Procedimientos	14
3.6. Método de análisis de datos	15
3.7. Aspectos éticos	16
<b>IV. RESULTADOS</b>	17
4.1. Análisis descriptivo	17
4.1.1. Variable Comunicación Interna	17
4.1.2. Variable Gestión Administrativa	17

4.1.3.	Dimensión Comunicación Descendente	18
4.1.4.	Dimensión Comunicación Ascendente	18
4.1.5.	Dimensión Comunicación Horizontal	19
4.1.6.	Dimensión Comunicación Transversal	19
4.2.	Análisis Inferencial	20
4.2.1.	Contrastación de la hipótesis general	20
4.2.2.	Contrastación de la hipótesis específica (1)	20
4.2.3.	Contrastación de la hipótesis específica (2)	21
4.2.1.	Contrastación de la hipótesis específica (3)	22
4.2.2.	Contrastación de la hipótesis específica (4)	23
<b>V.</b>	<b>DISCUSIÓN</b>	<b>24</b>
<b>VI.</b>	<b>CONCLUSIONES</b>	<b>30</b>
<b>VII.</b>	<b>RECOMENDACIONES</b>	<b>31</b>
	<b>REFERENCIAS</b>	<b>32</b>
	<b>ANEXOS</b>	<b>38</b>

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1</b> <i>Resultados de variable comunicación interna</i>	17
<b>Tabla 2</b> <i>Resultados de variable gestión administrativa</i>	17
<b>Tabla 3</b> <i>Resultados de la variable comunicación descendente</i>	18
<b>Tabla 4</b> <i>Resultados de la variable comunicación ascendente</i>	18
<b>Tabla 5</b> <i>Resultados de la variable comunicación horizontal</i>	19
<b>Tabla 6</b> <i>Resultados de la variable comunicación transversal</i>	19
<b>Tabla 7</b> <i>Resultados de la correlación entre comunicación interna y gestión administrativa</i>	20
<b>Tabla 8</b> <i>Resultados de la correlación entre comunicación descendente y gestión administrativa</i>	21
<b>Tabla 9</b> <i>Resultados de la correlación entre comunicación ascendente y gestión administrativa</i>	21
<b>Tabla 10</b> <i>Resultados de la correlación entre comunicación horizontal y gestión administrativa</i>	22
<b>Tabla 11</b> <i>Resultados de la correlación entre comunicación transversal y gestión administrativa</i>	23



## RESUMEN

El presente estudio, tuvo como objetivo determinar la relación entre la comunicación interna y la gestión administrativa municipal en el distrito de Sunampe en el periodo 2023, tomando como base las teorías de Katz y Kahn para la comunicación interna, y la teoría de Fayol para la gestión administrativa.

Fue desarrollada mediante un enfoque cuantitativo, con la aplicación de una investigación de tipo básica, de corte transversal y diseño no experimental, con la aplicación de dos cuestionarios a 60 colaboradores de la municipalidad distrital de Sunampe, que contenían 24 ítems en total, con plena validez, y un coeficiente de Alfa de Cronbach de 0.899, representando una alta confiabilidad del instrumento, analizado de forma descriptiva e inferencial mediante el software SPSS versión 26.

De acuerdo a los resultados, se concluye que, existe una correlación significativamente alta de  $Rho=0.638$  y significancia bilateral  $p=0.000 < \alpha=0.05$ , lo que afirma la existencia de una relación significativa entre las variables comunicación interna y gestión administrativa. Así mismo, se evidencia la correlación entre las dimensiones de la variable comunicación interna y la variable gestión administrativa, según los siguientes resultados: comunicación descendente ( $Rho=0.402$ ,  $p=0.001 < \alpha=0.05$ ); comunicación ascendente ( $Rho=0.380$ ,  $p=0.003 < \alpha=0.05$ ); comunicación horizontal ( $Rho=0.565$ ,  $p=0.000 < \alpha=0.05$ ); comunicación transversal ( $Rho=0.459$ ,  $p=0.000 < \alpha=0.05$ ).

**Palabras clave:** Comunicación, administración de la comunicación, gobierno municipal, administración pública.

## ABSTRACT

The objective of this study was to determine the relationship between internal communication and municipal administrative management in the district of Sunampe in the period 2023, based on the theories of Katz and Kahn for internal communication, and Fayol's theory for management. administrative.

It was developed through a quantitative approach, with the application of a basic, cross-sectional type of research and non-experimental design, with the application of two questionnaires to 60 employees of the district municipality of Sunampe, which contained 24 items in total, with full validity, and a Cronbach's Alpha coefficient of 0.899, representing high reliability of the instrument, analyzed descriptively and inferentially using SPSS version 26 software.

According to the results, it is concluded that there is a significantly high correlation of  $Rho=0.638$  and bilateral significance  $p=0.000 < \alpha=0.05$ , which affirms the existence of a significant relationship between the variables internal communication and administrative management. Likewise, the correlation between the dimensions of the internal communication variable and the administrative management variable is evident, according to the following results: downward communication ( $Rho=0.402$ ,  $p=0.001 < \alpha=0.05$ ); upward communication ( $Rho=0.380$ ,  $p=0.003 < \alpha=0.05$ ); horizontal communication ( $Rho=0.565$ ,  $p=0.000 < \alpha=0.05$ ); transversal communication ( $Rho=0.459$ ,  $p=0.000 < \alpha=0.05$ ).

**Keywords:** Communication, communication administration, municipal government, public administration.

## I. INTRODUCCIÓN

La comunicación es definida como una interrelación de actores o medios que transmiten información sobre temas de interés conjunto. Por lo que, la aplicación estratégica de la comunicación interna entre organizaciones públicas determina una buena dirección y alcance de metas para el beneficio institucional, siendo un elemento que aplica la democracia dentro del ámbito público.

A nivel internacional, la comunicación interna representa un eje central gracias al enfoque tecnológico que se viene implementando en distintas entidades, sin embargo, aún se siguen utilizando de manera inadecuada, desaprovechando las oportunidades de interacción con la ciudadanía o con los servidores públicos entre sí, generando desconfianzas en la gobernanza y en la información suministrada por las autoridades electas (OCDE, 2021).

En el Brasil, Duarte y Morais (2021) determinaron que la comunicación interna es una pieza esencial durante la evolución de diversos procesos de información pública, incorporando recursos que permitan la inclusión y la facilidad en el intercambio de información.

En el Perú, se implementó por primera vez una guía sobre la comunicación interna que determina los criterios y procesos correctos para la gestión y aplicación interna en las instituciones públicas, mediante la resolución n°151 emitida por SERVIR en el año 2017 por el área de presidencia ejecutiva, estableciendo tres fases de acción: (i) planificación, donde se establece el tema a comunicar y el plan a realizar, (ii) implementación, donde las áreas correspondientes deben realizar la difusión verificando que se ejecuten los puntos designados en el plan de acción, (iii) seguimiento, donde el área encargada de la implementación debe realizar la verificación del cumplimiento de las actividades programadas, desarrollando el informe para determinar mejoras (SERVIR, 2017).

La comunicación interna dentro de la administración pública fue considerada en primera instancia dentro del proyecto de Pro-Gobernabilidad que fue desarrollados en cuatro regiones en los periodos del 2013-2014. De la experiencia desarrollada, se realizó un análisis con oportunidades de mejoras para las implementaciones individuales según sus hallazgos de cada entidad. El Gobierno Regional de La Libertad, desarrolló un plan para fortalecer la comunicación interna, mediante un diagnóstico propio, se estableció una política de comunicación, una

planificación y herramientas para su aplicación con estrategias para su buen desarrollo, lo que conlleva a que sea la primera región en desarrollarla y sea considerado dentro de los premios a las buenas prácticas en gestión pública desarrollados por la entidad Ciudadanos al Día (Gobierno Regional de La Libertad, 2017).

Se identificó que, no se posee cuantiosa información sobre las implementaciones de comunicación interna en la administración municipal de Sunampe, por ello, se requiere identificar la relación entre las variables identificadas, con la finalidad de brindar un panorama de estado situacional sobre este proceso a nivel municipal.

El problema general planteado se determinó en: ¿Qué relación existe entre la comunicación interna y la gestión administrativa municipal del distrito de Sunampe durante el periodo 2023?. Los problemas específicos fueron: (1) ¿En qué medida la comunicación descendente se relaciona con la gestión administrativa municipal del distrito de Sunampe durante el periodo del 2023?, (2) ¿En qué medida la comunicación ascendente se relaciona con la gestión administrativa municipal del distrito de Sunampe durante el periodo del 2023?, (3) ¿En qué medida la comunicación horizontal se relaciona con la gestión administrativa municipal del distrito de Sunampe durante el periodo del 2023?, (4) ¿En qué medida la comunicación transversal se relaciona con la gestión administrativa municipal del distrito de Sunampe durante el periodo del 2023?.

La justificación teórica radicó en incluir diversas teorías que abarcan contenido relacionado a las variables a desarrollar, proporcionando un enfoque de la realidad que ofrece la administración pública municipal. Como parte de la justificación metodológica, se determinó la aplicación del enfoque cuantitativo mediante el uso de la encuesta, una técnica que abarcó la recopilación de información para ambas variables, de las cuales, se halló la fiabilidad y validez para ser usadas dentro de la planificación de metas en la Municipalidad Distrital de Sunampe 2023. También se justificó prácticamente mediante la verificación de que las dimensiones sobre comunicación interna y la gestión administrativa municipal mantienen una correlación efectiva, contribuyendo en elaborar un instrumento de medición para futuras evaluaciones dentro de la Municipalidad Distrital de Sunampe, permitiendo así, que se conozca la problemática actual y se implemente

decisiones adecuada de alcance en metas previstas de manera óptima y eficiente en beneficio de la población.

El objetivo general, fue determinar la relación entre la comunicación interna y la gestión administrativa municipal del distrito de Sunampe en el periodo 2023, siendo los objetivos específicos: (1) Determinar en qué medida la comunicación descendente se relaciona con la gestión administrativa municipal del distrito de Sunampe durante el periodo del 2023. (2) Determinar en qué medida la comunicación ascendente se relaciona con la gestión administrativa municipal del distrito de Sunampe durante el periodo del 2023. (3) Determinar en qué medida la comunicación horizontal se relaciona con la gestión administrativa municipal del distrito de Sunampe durante el periodo del 2023. (4) Determinar en qué medida la comunicación transversal se relaciona con la gestión administrativa municipal del distrito de Sunampe durante el periodo del 2023.

La hipótesis general, se estableció en: La comunicación interna se relaciona significativamente con la gestión administrativa municipal del distrito de Sunampe en el periodo 2023. Las hipótesis específicas: (1) La comunicación descendente se relaciona significativamente con la gestión administrativa municipal del distrito de Sunampe durante el periodo 2023. (2) La comunicación ascendente se relaciona positivamente con la gestión administrativa municipal del distrito de Sunampe durante el periodo 2023. (3) La comunicación horizontal se relaciona significativamente con la gestión administrativa municipal del distrito de Sunampe durante el periodo 2023. (4) La comunicación transversal se relaciona positivamente con la gestión administrativa municipal del distrito de Sunampe durante el periodo 2023.

## II. MARCO TEÓRICO

En el ámbito internacional, Cantos Figueroa et al. (2023) concluyeron que, la administración pública mediante la ley general regula la actividad en el Estado y define su campo de acción y su vínculo directo con los usuarios finales, por lo que, resulta de gran importancia las modificaciones en las relaciones jurídicas del Estado y los ciudadanos.

Lee (2022) investigó sobre la influencia de la seguridad en los empleados mediante la comunicación interna dentro del contexto pandémico vivido por el COVID 19, para ello, utilizó una herramienta estratégica llamada comunicación dialógica, donde, los resultados fueron significativos, ya que, los distintos empleados que tenían una relación con su organización, aplicando el diálogo, demostraron una mejora en la perspectiva de amenaza por el COVID 19 en su área de trabajo, y una mayor eficacia en sus funciones, ayudando a las organizaciones a establecer un parámetro de seguridad y relaciones, resaltando la importancia de la comunicación interna.

Lee y Kim (2021) tomando una muestra de 405 colaboradores, evaluaron la influencia entre la comunicación interna y el liderazgo, tomándose en cuenta tres niveles, obteniendo que la supervisión influye de manera significativa con la comunicación simétrica, ante ello, se evidencia que los empleados buscan el conocimiento mediante distintas fuentes, como con otros compañeros, jefes, supervisores, estableciendo una mejora constante y como ésta se ve relacionada en el desarrollo de las organizaciones.

Yue et al. (2021) indicaron que la comunicación interna, mantiene una relación significativamente aceptable con la cultura emocional de los trabajadores vinculada a la identificación como parte de una organización, siendo un impacto a gran escala en las variables, por lo que, representa un componente motivacional en la identificación de cada empleado, en el desarrollo de su autoestima y su empeño en la superación personal, conllevando a una contribución significativa en las organizaciones.

Kovaité et al. (2020) indicaron que, la comunicación a dejado de ser lineal, si no, multidisciplinaria, donde, intervienen distintos actores que contribuyen en la mejora como entidad. Para la investigación realizada, se determina que los medios digitales han obtenido resultados satisfactorios con la comunicación interna

desarrollado con los colaboradores, aplicándose las unidireccionales y bidireccionales, para mantener informado al personal y para pedir su participación en distintos temas, respectivamente.

Hanis Zainun et al. (2019) desarrollaron su investigación sobre como la comunicación interna se desempeña como moderador en los factores de tecnoestrés y el cambio organizacional, donde concluyeron que, la comunicación interna no debe ser descuidada, representando una herramienta útil para gestionar el tecnoestrés y la incertidumbre, así como de abrir puertas para que los empleados compartan sus problemas estimulando el compromiso de cambio en ellos.

Neiva (2018) investigó sobre la comunicación interna y la importancia dentro de las organizaciones, estableciendo el concepto de poder de cambio, ya que, la comunicación resulta una herramienta de gran magnitud en los comportamientos que derivan en el cumplimiento de metas, así como, de la unificación entre las áreas de la organización en búsqueda del bienestar de los trabajadores, direccionando las acciones a corto y largo plazo como compromiso inquebrantable entre los miembros de la organización, resaltando que aún existen limitaciones, entre ellas, el egocentrismo del poder destacado en los altos cargos en cada entidad.

Grimmelikhuijsen et al. (2016) en su investigación sobre la administración pública y la psicología, argumentaron que se debe trabajar en estrecha relación con el comportamiento humano, ya que, puede contribuir con distintos aspectos en mejora de la gestión propia, existiendo diversos puntos influyentes de la psicología por lo que no debe alejarse de la administración, sino, resultar contribuyente, mediante una evaluación constante a los colaboradores.

A nivel nacional, Florindez Delerna (2022) en su investigación sobre una entidad pública local de Cahuapanas, de alcance descriptivo correlacional y enfoque cuantitativo, tuvo una muestra de 53 colaboradores, donde halló, que la comunicación interna mantiene una certera y significativa relación de 0.976 con el desempeño laboral de dicha entidad.

De igual manera, Santiago Coronado (2022) desarrolló su investigación en una municipalidad, determinando que existe una vinculación significativa en una muestra de 132 colaboradores, probando su hipótesis que la comunicación interna es relacionada mediante un resultado de  $r=0.653$  con el desempeño laboral de los trabajadores.

Heredia-Laura y Sullca-Tapia (2022) concluyeron que, el 84.5% considera a la comunicación de manera eficiente, el 12.1% en nivel moderado y el 3.4% deficiente, por lo que, se halla una relación de manera positiva en las universidades públicas, ya que, este representa una notable eficiencia entre los docentes, representando un  $Rho=0.654$  y una significancia de 0.000.

Córdova Chirinos et al. (2022) concluyeron que, se demuestra un alto porcentaje de satisfacción en la gestión administrativa, de parte de los colaboradores de las entidades municipales durante la pandemia Covid-19, en función de las cuatro dimensiones, resaltando el control que se ejerce en la institución, recomendando realizar auditorias para establecer mejoras potenciales.

Castro Moraida (2022) concluyó que, existió una relación alta entre la comunicación interna y la identidad corporativa de una entidad de justicia de la Libertad con un  $Rho= 0.752$  y una significancia de 0.05.

Veliz Valencia (2020) desarrolla su investigación con 184 colaboradores en una entidad municipal del distrito de Majes, determinando que la comunicación interna, tiene una tendencia moderada de 0.344, pero significativa con la gestión administrativa, validando la hipótesis planteada.

Charry Condor (2018) desarrolló su investigación de enfoque cuantitativo mediante encuestas, donde, se obtiene una correlación elevada de 0.959 sobre la comunicación interna y como esta influye dentro del clima organizacional, validada mediante el juicio de expertos y obteniendo un 0.984 como grado de confiabilidad.

Guzmán Gutarra (2018) realizó una investigación sobre como las actitudes de los usuarios finales hacia la administración pública mantienen una relación directa sobre la percepción de la calidad del servicio en el OSCE, con un diseño correlacional y no experimental, se consideró 138 usuarios seleccionados de manera probabilística como parte de la muestra de la investigación; mediante la encuesta, se obtuvo una relación elevada entre las variables, por lo que, mientras mejores actitudes se orienten a la administración pública, es mayor la percepción de los usuarios en sobre la calidad del oficio entregado.

En el aspecto epistemológico, se consideraron en base a la gestión pública, de la cual, se desprende dos variables en el presente estudio que intervienen directamente sobre ellas:



Identificamos a la variable dentro del primer orden de prelación en la investigación, denominada Comunicación Interna, la cual, permite un acelerado crecimiento en las relaciones públicas y en las respectivas gestiones de dichas entidades, posicionándola como una herramienta estratégica de gestión (Men, 2021).

Para Dahlherman y Heide (2021) la comunicación interna representa un trabajo constante y centrado mediante el cual se impulsa y desarrolla un rumbo estratégico dentro de las entidades.

Por otro lado, Brandão (2018) evalúa la comunicación interna como el factor estratégico dentro de las instituciones, vinculando de esa forma los comportamientos del personal como el potencial humano, que deriva en la construcción del clima laboral y en la virtud de las empresas que logran generar metas comunes con sus trabajadores.

En el marco de la comunicación, existen diversos tipos de teorías con máximos exponentes, de los cuales, para la presente investigación, resalta lo indicado por Katz y Kahn (1966) en su teoría sobre el flujo de la información, donde las organizaciones hacen una distinción en la comunicación interna, dependiendo de la dirección de los mensajes: arriba, abajo, horizontal, transversal, contando cada una de ellas con características propias, por lo que, dentro de las entidades se identifica un elemento fundamental definida como flujo de comunicación empresarial en el que se intercambian y transmiten mensajes.

Para Weber (1930) existía dos maneras de lograr que el personal siguieran las directivas, estas eran: (1) El poder, definida como la capacidad de obligar a las personas a obedecer órdenes y (2) La autoridad, que consistía en seguir las indicaciones por voluntad propia del individuo; formulándose por primera vez la teoría sobre la comunicación descendente, que, para la comunicación a nivel organizativa, consiste en transmitir información desde el nivel más alto de la jerarquía hasta el peldaño más bajo del mismo, mediante la utilización de canales formales, teniendo el objetivo de transmitir órdenes, instrucciones y comunicados, siendo esta terminología la primera dimensión de la presente investigación.

Para Kucheryavenko et al. (2019) la comunicación descendente es una tendencia donde se dirige la información desde del eslabón más alto en jerarquía hacia el más bajo mediante canales formales.

La segunda dimensión es la comunicación ascendente, la cual, representa una herramienta importante, que facilita a los subordinados expresar sus opiniones e indicar sugerencias, consultas, informar inconvenientes o recomendaciones para mejorar el ambiente laboral, dirigiéndose la transmisión de información desde el nivel inferior al superior (Katz y Kahn, 1966).

Según Blidaru et al. (2019) la comunicación ascendente se difiere de la descendente, porque, la transmisión de la información es del nivel inferior al superior, frecuentemente llamado comunicación directa de los subordinados, siendo utilizado de manera errónea en muchas situaciones, por contextos en que los colaboradores, tienden a ofrecer mensajes positivos que no representan la realidad laboral a nivel organizacional.

Como tercera dimensión definiremos a la comunicación horizontal, que es la interacción entre miembros del mismo rango en la organización con la finalidad de no solo transmitir información, si no, de coordinación de funciones en la entidad mediante canales informales por la confianza y cercanía entre colaboradores. La cual, fue teorizada mediante el “Fayol’s Bridge” que sería el primer mecanismo que comunicaría temporalmente a dos personas del mismo nivel jerárquico, viajando mediante canales claros para una comunicación pertinente (Fayol, 1923).

Según Costanza-Chock (2006) la comunicación horizontal es un tipo ideal de transmitir información, ya que, requiere diversas características, como la de implementar diversas herramientas para una mejor producción, fomentando que la toma de decisiones en un mismo nivel sea participativa y se busque el consenso, contexto que no es abiertamente aplicada en los otros flujos de comunicación.

La cuarta dimensión es la comunicación transversal o también llamada diagonal, que en distintas organizaciones se dan entre trabajadores de áreas interdependientes y que no cuentan con la misma jerarquía con la finalidad de alcanzar metas organizacionales como tal, resultando ser una herramienta apremiante en distintas entidades. Tomada en cuenta en la teoría “Enacted Environments” donde se establece que las entidades no son estáticas, sino, que son entes dinámicos generados por la interacción constante de las personas que laboran en ellas como parte evolutiva de las organizaciones, basado en las relaciones y comunicación dentro de las áreas funcionales (Weick, 1995).

Para Latuheru (2022) la comunicación diagonal o transversal, se produce entre dos áreas de trabajo en una organización, que pueden encontrarse en diferentes niveles jerárquicos, pero están relacionadas para realizar actividades similares, e incluso una misma, que compromete distintas áreas, para cumplir con la finalidad.

En segundo orden de prelación, tenemos la variable: Gestión administrativa, tomada en cuenta en la teoría de “Principios de la administración pública”, en el cual, se identifica como una ciencia, cuyo objetivo es conservar el interés general mediante los principios de: (i) Eficiencia en el uso de recursos, (ii) organización adecuada para el cumplimiento de objetivos, (iii) la evolución y adaptación necesaria para nuevos cambios, (iv) mantener las buenas relaciones públicas y satisfacer las necesidades sociales (Bonnin, 1812).

Por otro lado, González Rodríguez et al. (2020) la define como un elemento esencial que permite el crecimiento en las organizaciones en diferentes aspectos, que permiten un proceso determinado en cuatro funciones.

Según Fayol (1917) plantea la teoría denominada “Funciones de la administración”, basada en la identificación de cuatro parámetros: (i) planificación, (ii) organización, (iii) dirección, (iv) control; como parte de una buena gestión en el alcance de objetivos a nivel organizacional. Dichos parámetros son tomados en cuenta para la definición de las dimensiones del presente proyecto.

En base a la teoría descrita, se identifica la primera dimensión como la planificación, en ella, se trazan los objetivos y el método a desarrollar para cumplirlas según la asignación de recursos establecidos en la organización (Fayol, 1917).

Según George et al. (2019) la planificación es uno de los enfoques más globalizados en distintas organizaciones, ya que, permite una formulación de las estrategias requeridas en las entidades, así como, la determinación de la misión visión y objetivos mediante una evaluación interna y externa, para determinar los estrategias y recursos a utilizar para la obtención de las metas.

La segunda dimensión es la organización, que consiste en estructurar áreas con la fijación de objetivos precisos y claros, mediante una distribución de recursos humanos, materiales, entre otros (Fayol, 1917).

En el mismo concepto, Krause et al. (2016) indica que, la organización a nivel estructural de diversas entidades, es determinante en la capacidad que demuestran en el cumplimiento de sus funciones y en la objetividad técnica que pueden brindar sus representantes, siendo el equilibrio de la organización, el margen que diferencia a las instituciones, en la consideración de decisiones democráticas y direccionadas al cumplimiento de sus funciones y metas.

La tercera dimensión es la dirección, en ella, se orientan el desarrollo de las estrategias planteadas, siendo una herramienta esencial el liderazgo y la motivación que puedan generar sus líderes (Fayol, 1917).

En ese mismo ámbito, Maisyura et al. (2022) plantea que una herramienta transformacional de organizaciones es la dirección, donde un líder visionario puede ser fuente de cambio mediante una guía clara, estratégica y sistemática, afrontando las dificultades y promoviendo posibilidades de lograr los objetivos planteados.

La cuarta dimensión es el control, el cual consiste en el seguimiento de las tareas definidas dentro de la planificación, con la finalidad de superar inconvenientes y evaluar los resultados que la aplicación de las actividades genere, fomentando una mejora en las decisiones consideradas como mejora en las entidades (Fayol, 1917).

Rizal (2020) explica que, el control interno es un elemento importante, por lo que, se espera que la aplicación de la administración en las entidades genere mayor rendición de las cuentas, así como establecer una gobernanza democrática, actualmente aplicadas mediante reglas y procedimientos, autonomía en gestiones, entre otros, pero no son del todo efectivas en la actualidad, por lo que, se debe procurar la aplicación de valores y ética, como parte de la voluntad de brindar algo bueno en la organización.

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Tipo y diseño de investigación**

El enfoque determinado fue cuantitativo, el cual, según Vera (2017) brinda precisión en el recojo de información mediante instrumentos de manera objetiva.

##### ***3.1.1. Tipo de investigación***

Según la determinación de los objetivos, se consideró de tipo básica, que según Lee y Lee (2019) aborda una continuidad de procesos en los que se recolecta datos para desarrollar teorías, comprensión de principios y nuevos conocimientos.

Para Esteban Nieto (2018) también es conocida como un tipo de investigación pura, ya que, esta interesa en el conocimiento de un objeto motivado por la curiosidad, este tipo es la base de otros tipos de investigación y resulta importante para diversos aspectos desarrollados en la ciencia.

##### ***3.1.2. Diseño de investigación***

Considerando la naturaleza de la información recolectada y el planteamiento de la investigación, se determinó la aplicación de un diseño no experimental, donde no se produjo una manipulación intencional de las variables, basado en la observación de las mismas en su contexto real. Que, según Asenahabi (2019) es una investigación que no implica realizar experimentos con la información obtenida.

En ese contexto, fue de corte transversal, de método hipotético deductivo, que, para Forero Quintero (2007) es una herramienta para describir desde la percepción propia cualquier fenómeno, generando una hipótesis y un planteamiento del problema. Se siguió un nivel correlacional, que implicó la utilización de métodos que buscan describir y verificar el rango relacional de las variables.

#### **3.2. Variables y operacionalización**

##### ***3.2.1. Comunicación interna (Vx)***

Como parte de la definición conceptual, Bharadwaj (2014) indicó que, la comunicación interna constituye el eje central de las organizaciones, debiendo

planificarse adecuadamente para obtener un cambio en los empleados orientándolos a la responsabilidad y al compromiso institucional.

En cuanto a la definición operacional, fue medido mediante la escala de Likert, con la aplicación de un instrumento, que contiene 12 ítems politómicos, formulados en relación a los 12 indicadores establecidos para las cuatro dimensiones identificadas.

### **3.2.2. Gestión administrativa (Vy)**

Koontz et al. (2008) definió conceptualmente a la variable como la creación y preservación de un ambiente óptimo para que el grupo de trabajo interno gestione y cumplan sus funciones eficientemente, sin embargo, recalcó que parte del éxito de las funciones recae en la administración efectiva del más alto rango en la organización estructural de la entidad.

En cuanto a la definición operacional, fue medido mediante escala de Likert, determinado por la aplicación de un instrumento, que contiene 12 ítems politómicos, formulados en relación a los 12 indicadores establecidos para las cuatro dimensiones identificadas.

### **3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis**

#### **3.3.1. Población**

Spolarich (2023) definió a la población como miembros elegibles localizados en la primera etapa de la investigación dentro del ámbito de estudio, en el que, se debe considerar las características requeridas mediante criterios específicos de inclusión y exclusión para identificar la elegibilidad.

De acuerdo a los datos estadísticos publicados por INEI, en el año 2019, dentro de la Municipalidad distrital de Sunampe, fueron contratadas 146 servidores públicos, cifras que se replican en el periodo actual de gestión, por lo que, representa el universo de estudio.

Según los datos mencionados, se realizan los siguientes criterios: **Criterios de inclusión**, servidores públicos que laboren en áreas relacionadas a la gestión administrativa de la municipalidad, como: planificación, presupuesto, obras públicas y privadas, recursos humanos, entre otros que cumplan funciones similares; y **Criterios de exclusión**, servidores públicos que laboren en las áreas

administrativas no relacionadas o que no intervengan en la gestión de administración pública como: personal de limpieza, obreros, entre otros.

Una vez aplicado los criterios indicados, la población de la investigación se determinó por 60 servidores públicos.

### **3.3.2. Muestra**

Para Mweshi y Sakyi (2020) el término “muestra” se define como el subgrupo tomado de una población más amplia de interés para un estudio más detallado, de la cual, se tomarán informaciones u datos del interés de la investigación. La muestra, representa un porcentaje representativo de la población seleccionada en la municipalidad distrital de Sunampe, tomando en cuenta los diversos criterios requeridos para la investigación, donde, los sujetos deben guardar relación con la administración pública, se conformó por 60 servidores públicos.

### **3.3.3. Unidad de análisis**

La unidad de análisis, está determinada por un sujeto u objeto sobre el cual una investigación reúne los datos, el cual, debe estar directamente relacionado con la hipótesis y los objetos de la investigación. En este caso, se conformó por un servidor público que labora en la institución municipal de Sunampe.

### **3.3.4. Muestreo**

Otzen y Manterola (2017) señalan que, la finalidad del muestreo es evaluar la relación que existente entre una variable y una población seleccionada, puede ser categorizada en: probabilística y no probabilística. En la investigación, se aplicó los instrumentos al total de la población indicada, por lo que no fue requerido la aplicación de un muestreo.

## **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

Hernandez Mendoza y Duana Avila (2020) señalaron que las técnicas aplicadas comprenden procesos que permiten el recojo de información mediante el desarrollo de los cuestionamientos de la investigación. Determinando así, que para ambas variables del presente estudio se aplicó la encuesta.

Así mismo, identificaron a los instrumentos de recolección, como un medio para establecer condiciones de medición de variables, la cual, puede darse a través de distintos instrumentos, uno de ellos, es el cuestionario, el cual, agrupa una serie de interrogantes que guardan absoluta relación con el tema de investigación, siendo un elemento casi estandarizado en su formulación, por lo que, fue el instrumento aplicable en el presente estudio.

Según Ventura-León et al. (2017) la validez, fue definida como el grado de apoyo que representa la evidencia recogida y la teoría establecida para la interpretación de los resultados, actualmente, se conocen cinco grados de validez según el: (i) contenido, (ii) estructura interna, (iii) su relación con otras variables, (iv) las consecuencias del instrumento, (v) el proceso de respuesta.

Del mismo modo, definieron la confiabilidad, como una propiedad de los resultados del cuestionario, denotando la varianza de veracidad orientada al error de mediciones, ante ello, se resalta que a mayor confiabilidad menor es el error de la medida del instrumento.

En la presente tesis, se determinó la validez de los instrumentos mediante el juicio de tres expertos, los cuales, llenaron un formato para cada una de las variables, donde se describe la información teórica de las dimensiones y se identifica la calificación de la relevancia, claridad y pertinencia de cada ítem politómico que contiene el cuestionario, dicha información podrá ser constatada mediante el anexo 3, de igual manera, se realizó el cálculo de la validez de los instrumentos por medio del índice V de Aiken que podrá ser verificada mediante el anexo 8.

Así mismo, para la verificación de la confiabilidad del instrumento, se optó por el hallazgo del coeficiente de Alfa de Cronbach, aplicando una prueba piloto a 60 encuestados obteniéndose un valor de 0.899, el cual, señala un alto nivel de confiabilidad, dicha información podrá ser verificada mediante el anexo 6.

### **3.5. Procedimientos**

El primer paso realizado, fue la recopilación de información referente a las variables, prosiguiendo con la elaboración del documento de validación, que fue certificado por la autoridad educativa realizando las coordinaciones respectivas.



Posterior a ello, se entregó la carta de autorización de aplicación de los instrumentos a la municipalidad para los permisos correspondientes de recopilación de información requerida.

La encuesta, fue aplicada mediante la aplicación del cuestionario validado por expertos para la recopilación de datos, siendo organizados conforme a las variables y dimensiones utilizando como herramienta digital el aplicativo Excel, donde se estableció una base de datos del mismo, adicionalmente, fue integrada al SPSS, que es un programa estadístico a fin de probar la hipótesis, generando la discusión respectiva de los resultados.

### **3.6. Método de análisis de datos**

Una vez concluido los procesos previos, como la validación de expertos, se formuló un ensayo previo y se analizó los datos para obtener el nivel de confiabilidad, una vez validado, se continuó con la aplicación de los cuestionarios a la muestra, de los cuales, se recopilaron los datos y se ingresaron a la base del programa estadístico SPSS.

Según Rendón-Macías et al. (2016) manifestaron que el proceso estadístico descriptivo constituye un método eficiente de resumir y caracterizar datos, es aplicable en diversas áreas en donde se busca la recopilación de datos cuantitativos, puede ser transmitida mediante herramientas gráficas como: Gráfico de tendencias, dispersión e Histograma, obteniendo un análisis, resumen de forma clara y precisa para la interpretación de los resultados.

Se consideró 60 participantes en la muestra, por lo que, se elaboró mediante una estadística inferencial, que dará inicio mediante la prueba de Kolmogorov-Smirnov, el cual, estableció la normalidad de la información obtenida. Seguido de esto, se realizó la constatación de la hipótesis del estudio mediante la prueba de Pearson para los casos de distribución normal obteniendo el parámetro de "r", y en los que no se cataloguen como tal mediante la prueba de Rho Spearman considerada no paramétrica.

### **3.7. Aspectos éticos**

Se consideró diversas pautas establecidas en el estilo APA7 (2017) para la redacción de las citas y consideración de las respectivas referencias, con la finalidad de respetar los derechos de autor.

Adicionalmente, se solicitó los permisos requeridos para el uso de las herramientas de diagnóstico estableciendo un acuerdo firmado para la participación en la investigación.

Los datos e informaciones obtenidas en la recolección fueron tratadas sin realizar manipulación u alteración por parte del investigador. En cuanto a los establecido anteriormente para la formulación del presente proyecto, según la Resolución de Vicerrectorado de Investigación N°062-2023-VI-UCV (2023) se incluyeron los aspectos éticos como: No maleficencia, el cual, determina realizar un análisis de riesgos para respetar los daños físicos y psicológicos de los participantes de la investigación; también, se involucra el principio de beneficencia, procurando el bienestar de los participantes; el principio de justicia, que involucra el trato igualitario en los intervinientes en la recolección de datos; y la autonomía que brinda la capacidad a los intervinientes como participantes en elegir su participación o retiro del mismo durante la investigación según lo requieran.

Finalmente, la aplicación de los cuestionarios fue de manera confidencial, respetando la decisión de los participantes de conservar el anonimato.

## IV. RESULTADOS

### 4.1. Análisis descriptivo

#### 4.1.1. Variable Comunicación Interna

**Tabla 1**

*Resultados de variable comunicación interna.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MEDIO	6	10,0	10,0	10,0
	ALTO	54	90,0	90,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

De lo especificado en la tabla 1, respecto a la comunicación interna en la entidad municipal del distrito de Sunampe, de 60 encuestados, 54 colaboradores que representan el 90% indican que es de alto nivel, 6 colaboradores que representan el 10% indican que perciben un nivel medio. Por lo que, a nivel global, se percibe un alto nivel respecto a la comunicación interna en la entidad municipal en el 2023, siendo recomendable incorporar en las metas el alcance al personal que aún no percibe la fluencia de la comunicación.

#### 4.1.2. Variable Gestión Administrativa

**Tabla 2**

*Resultados de variable gestión administrativa.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MEDIO	9	15,0	15,0	15,0
	ALTO	51	85,0	85,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

De lo especificado en la tabla 2, respecto a la gestión administrativa en la institución municipal de Sunampe, de 60 encuestados, 51 colaboradores que representan el 85% indican que es de alto nivel, 9 colaboradores que representan el 15% indican que perciben un nivel medio. Por lo que, a nivel global, se percibe un alto nivel respecto a la gestión administrativa en la entidad municipal en el 2023. Se

recomienda que se establezcan parámetros institucionales que permitan un mayor rango de satisfacción y/o participación de los colaboradores sobre la gestión administrativa.

#### **4.1.3. Dimensión Comunicación Descendente**

**Tabla 3**

*Resultados de la variable comunicación descendente.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MEDIO	25	41,7	41,7	41,7
	ALTO	35	58,3	58,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

En la tabla 3, se aprecia que, de 60 encuestados, 35 colaboradores que representan el 58.3% indican que la comunicación descendente es de alto nivel, mientras que, 25 colaboradores que representan el 41.7% indican que perciben un nivel medio. Por lo que, a nivel global, se percibe un alto nivel respecto a la comunicación descendente en la entidad municipal del distrito de Sunampe en el 2023, pudiendo establecerse metas a corto plazo, para compenetrar a los colaboradores con los superiores, a fin de generar un mayor nivel de percepción.

#### **4.1.4. Dimensión Comunicación Ascendente**

**Tabla 4**

*Resultados de la variable comunicación ascendente.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MEDIO	5	8,3	8,3	8,3
	ALTO	55	91,7	91,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

En la tabla 4, se aprecia que, de 60 encuestados, 55 colaboradores que representan el 91.7% indican que la comunicación ascendente es de alto nivel, mientras que, 5 colaboradores que representan el 8.3% indican que perciben un nivel medio. Por lo que, a nivel global, se percibe un alto nivel de comunicación ascendente en la entidad municipal del distrito de Sunampe en el 2023. Siendo

factible poder organizar una integración de los colaboradores que aún no perciben altamente la comunicación para una mejora continua.

#### **4.1.5. Dimensión Comunicación Horizontal**

**Tabla 5**

*Resultados de la variable comunicación horizontal.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MEDIO	17	28,3	28,3	28,3
	ALTO	43	71,7	71,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

De lo especificado en la tabla 5, de 60 encuestados, 43 colaboradores que representan el 71.7% indican que la comunicación horizontal es de alto nivel, mientras que, 17 colaboradores que representan el 28.3% indican que perciben un nivel medio. Por lo que, a nivel global, se percibe un alto nivel de comunicación horizontal en la entidad municipal del distrito de Sunampe en el 2023. Siendo factible establecer la consolidación general de la dimensión mediante una meta organizacional referente a la integración entre compañeros de trabajo.

#### **4.1.6. Dimensión Comunicación Transversal**

**Tabla 6**

*Resultados de la variable comunicación transversal.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MEDIO	13	21,7	21,7	21,7
	ALTO	47	78,3	78,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Con respecto a lo especificado en la tabla 6, sobre la comunicación transversal en la entidad municipal del distrito de Sunampe, de 60 encuestados, 47 colaboradores que representan el 78.3% indican que es de alto nivel, mientras que, 13 colaboradores que representan el 21.7% indican que perciben un nivel medio. Por lo que, a nivel global, se percibe un alto nivel de comunicación transversal en la entidad municipal en el 2023. Siendo factible establecer la consolidación de la

dimensión mediante una meta organizacional referente a la integración entre áreas de trabajo.

## 4.2. Análisis Inferencial

### 4.2.1. Contrastación de la hipótesis general

Ho= La comunicación interna no se relaciona significativamente con la gestión administrativa municipal del distrito de Sunampe en el periodo 2023.

Hi= La comunicación interna se relaciona significativamente con la gestión administrativa municipal del distrito de Sunampe en el periodo 2023.

**Tabla 7**

*Resultados de la correlación entre comunicación interna y gestión administrativa.*

			COMUNICACIÓN INTERNA	GESTIÓN ADMINISTRATIVA
Rho de Spearman	Comunicación Interna	Coeficiente de correlación	1,000	,638**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	60	60
	Gestión Administrativa	Coeficiente de correlación	,638**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	60	60

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

De lo especificado en la tabla 7, la comunicación interna se correlaciona en un Rho=0.638 con la gestión administrativa, representando un nivel significativamente alto. Así mismo, la significancia bilateral fue de  $p=0.000 < \alpha=0.05$ , siendo determinado que la hipótesis nula es rechazada, aceptando la hipótesis establecida en el estudio.

### 4.2.2. Contrastación de la hipótesis específica (1)

Ho= La comunicación descendente no se relaciona significativamente con la gestión administrativa municipal del distrito de Sunampe durante el periodo 2023.

Hi= La comunicación descendente se relaciona significativamente con la gestión administrativa municipal del distrito de Sunampe durante el periodo 2023.

**Tabla 8**

*Resultados de la correlación entre comunicación descendente y gestión administrativa.*

			Comunicación Descendente	Gestión Administrativa
Rho de Spearman	Comunicación Descendente	Coeficiente de correlación	1,000	,402**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	60	60
	Gestión Administrativa	Coeficiente de correlación	,402**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	60	60

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

De lo especificado en la tabla 8, se aprecia que la comunicación descendente, se correlaciona en un  $Rho=0.402$  con la gestión administrativa, representando un nivel moderado. Así mismo, la significancia es bilateral  $p=0.001 < \alpha=0.05$ , siendo determinado que la hipótesis nula es rechazada, aceptando la hipótesis establecida en el estudio.

#### **4.2.3. Contrastación de la hipótesis específica (2)**

$H_0$ = La comunicación ascendente no se relaciona positivamente con la gestión administrativa municipal del distrito de Sunampe durante el periodo 2023.

$H_1$ = La comunicación ascendente se relaciona positivamente con la gestión administrativa municipal del distrito de Sunampe durante el periodo 2023.

**Tabla 9**

*Resultados de la correlación entre comunicación ascendente y gestión administrativa.*

			Comunicación Ascendente	Gestión Administrativa
Rho de Spearman	Comunicación Ascendente	Coeficiente de correlación	1,000	,380**
		Sig. (bilateral)	.	,003
		N	60	60
	Gestión Administrativa	Coeficiente de correlación	,380**	1,000

	Sig. (bilateral)	,003	.
	N	60	60

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

De lo especificado en la tabla 9, la comunicación ascendente se correlaciona en un  $Rho=0.380$  con la gestión administrativa, representando un bajo rango, teniendo una significancia bilateral de  $p=0.003 < \alpha=0.05$ , siendo determinado que la hipótesis nula es rechazada, aceptando la hipótesis establecida en el estudio.

#### 4.2.1. Contrastación de la hipótesis específica (3)

Ho= La comunicación horizontal no se relaciona significativamente con la gestión administrativa municipal del distrito de Sunampe durante el periodo 2023.

Hi= La comunicación horizontal se relaciona significativamente con la gestión administrativa municipal del distrito de Sunampe durante el periodo 2023.

**Tabla 10**

*Resultados de la correlación entre comunicación horizontal y gestión administrativa.*

			Comunicación Horizontal	Gestión Administrativa
Rho de Spearman	Comunicación Horizontal	Coefficiente de correlación	1,000	,565**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	60	60
	Gestión Administrativa	Coefficiente de correlación	,565**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	60	60

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

En la tabla 10, se aprecia que la comunicación horizontal se correlaciona en un  $Rho=0.565$  con la gestión administrativa, representando un nivel moderado. Así mismo, la significancia es bilateral  $p=0.000 < \alpha=0.05$ , siendo determinado que la hipótesis nula es rechazada, aceptando la hipótesis establecida en el estudio.



#### 4.2.2. Contrastación de la hipótesis específica (4)

Ho= La comunicación transversal no se relaciona positivamente con la gestión administrativa municipal del distrito de Sunampe durante el periodo 2023.

Hi= La comunicación transversal se relaciona positivamente con la gestión administrativa municipal del distrito de Sunampe durante el periodo 2023.

**Tabla 11**

*Resultados de la correlación entre comunicación transversal y gestión administrativa.*

			Comunicación Transversal	Gestión Administrativa
Rho de Spearman	Comunicación Transversal	Coeficiente de correlación	1,000	,459**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	60	60
	Gestión Administrativa	Coeficiente de correlación	,459**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	60	60

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

De lo especificado en la tabla 11, la comunicación transversal se correlaciona en un Rho=0.459 con la gestión administrativa, representando un nivel moderado. Así mismo, la significancia es bilateral  $p=0.000 < \alpha=0.05$ , siendo determinado que la hipótesis nula es rechazada, aceptando la hipótesis establecida en el estudio.

## V. DISCUSIÓN

En la investigación, la participación fue del 100% de la muestra seleccionada, contando con 60 trabajadores de la entidad municipal del distrito de Sunampe, por lo que, los resultados son significativos para la verificación de la hipótesis planteada y el cumplimiento del objetivo.

Así mismo, la comunicación interna es percibida de alto nivel dentro de la institución con un 90% de la muestra encuestada, por otro lado, la gestión administrativa posee un alto nivel de percepción por un 85% de los colaboradores, en base a ello, se determinó una correlación positiva y significativa de  $Rho=0.638$ , así mismo, se obtuvo una significancia bilateral de  $p=0.000<0.05$  entre las variables.

Al respecto, se puede verificar una coincidencia en la percepción respecto a lo hallado por Veliz Valencia (2020), quien evaluó las mismas variables con 184 colaboradores en una entidad municipal del distrito de majes, obteniendo una tendencia moderada de  $Rho=0.344$  en relación a la gestión administrativa, con una significancia bilateral de  $0.000<0.05$ , así mismo, la percepción sobre la comunicación interna de nivel bueno representa el 65.2% y sobre la gestión administrativa representa el 81.5%.

Se observó una similitud con Florindez Delerna (2022), el cual buscó comprobar que la comunicación interna se relacionaba de manera certera con el desempeño laboral de una entidad pública de Cahuapanas, donde obtuvo resultado de  $Rho=0.976$  y una significancia de  $p=0.000$ , aplicado a una muestra de 53 colaboradores donde el 95.26% percibe la influencia de la comunicación interna en su institución.

Se verificó una coincidencia con el hallazgo de Heredia-Laura y Sullca-Tapia (2022), que obtuvieron un 85% de eficiencia de la comunicación interna dentro de su investigación, un porcentaje igual al obtenido en la presente investigación, un 12.1% de nivel moderado y 3.4% de manera deficiente, obteniendo de esa forma un  $Rho=0.654$  y una significancia de  $p=0.000$ , lo que demostraba una notable eficiencia de la comunicación interna en la institución.

Por otro lado, se halló una semejanza en la correlación hallada por Castro Moraida (2022), donde se obtuvo que la comunicación interna se relaciona en un  $Rho=0.752$  y una significancia de  $p=0.05$  con la identidad corporativa de la entidad

evaluada de su investigación, al respecto, se verifica que en relación a la presente investigación se constata la existencia de una buena comunicación interna y su influencia sobre diversos aspectos administrativos.

Así mismo, se asemeja con lo determinado por Lee (2022) quien direccionó su investigación a verificar la influencia de la seguridad en los empleados mediante la comunicación interna, obteniendo resultados significativos, donde el diálogo entre los trabajadores era determinante en la seguridad ante las amenazas de enfermedades en su centro de trabajo y sobre todo influyendo en el crecimiento de la eficacia de las funciones realizadas.

También, se halló una similitud con lo indicado por Santiago Coronado (2022) que de una muestra de 132 colaboradores, el 78.79% consideró que la comunicación interna es de alto nivel, mientras que un 19.70% en un nivel medio y un 1.52% de nivel bajo, verificándose de esta manera, que un alto porcentaje lo relaciona a un buen nivel, pero, aún existen muchas pautas por mejorar, determinándose que la comunicación interna se vincula de manera significativa con un  $Rho=0.653$  y una significancia bilateral de 0.000 con el desempeño laboral en una municipalidad.

Tomando en cuenta los resultados sobre la gestión administrativa del estudio, se asimila con lo que determinaron Cantos Figueroa et al. (2023), donde la administración pública resulta de gran importancia en las actividades del Estado y sobre todo con el vínculo directo con los usuarios finales.

Así mismo, discrepa con la investigación de Guzmán Gutarra (2018), ya que, él obtuvo un 64.5% de encuestados que tenían una actitud negativa hacia la administración pública, un 22.5% con actitud indiferente y un 13% con actitud positiva, pero al respecto, dentro del análisis con la variable calidad de servicio, se obtuvo que se relaciona de manera muy significativa, por lo que, el  $Rho= 0.899$  con una significancia de  $0.000 < 0.05$ , ya que, al presentarse dentro de la administración de nivel público las peores actitudes, es peor la percepción del servicio en los usuarios, por lo que, se recomendó realizar mayores campañas informativas y mejorar los procesos dentro de la institución para una mejor percepción a los usuarios finales que tienen relación con el OSCE.

Otro punto relevante, son los datos obtenidos con respecto a las dimensiones, que son definidas por Katz y Khan (1966) dentro de su teoría del flujo

de la comunicación, la cual, está orientada a la dirección en la que se transmiten los mensajes, al respecto, se tiene:

Sobre la comunicación descendente, del total de encuestados, se obtuvo que el 58.3% consideran a la comunicación descendente con un alto rango dentro de la institución mientras que el 41.7% lo considera en medio, obteniéndose un  $Rho=0.402$  que representa una correlación moderada, y una significancia bilateral de  $0.001 < 0.05$ , entre la dimensión y la variable de gestión administrativa en el presente estudio.

En relación a esta dimensión existe una coincidencia con lo determinado por Lee y Kim (2021) donde se evaluó como la comunicación interna influye en el liderazgo, un factor muy trascendente y vinculante, obteniendo resultados altamente significativos resaltando la mejora constante en el desarrollo de las organizaciones.

Así mismo, se percibe la similitud con los resultados de Veliz Valencia (2020) donde se obtuvo una percepción buena con un 56% de los encuestados sobre la comunicación descendente, obteniendo un  $Rho$  entre 0.285 a 0.491 sobre las dimensiones establecidas para la gestión administrativa con una significancia de 0.000 en todos los casos, hallándose una correlación entre ambas.

Sin embargo, la dimensión comunicación ascendente, se considera que existe una relación con una significancia bilateral de  $p=0.003 < 0.05$  con la gestión administrativa, ya que, se obtuvo que el 91.7% de encuestados perciben un alto nivel, mientras que, el 8.3% lo consideran en nivel medio, así mismo, se halló una correlación de  $Rho=0.380$  que representa un nivel bajo.

Al respecto, se encuentran similitudes con Yue et al. (2021) que en su investigación, indicaron que, la comunicación interna es relacionada positivamente con la cultura emocional de los colaboradores, ya que, al sentirse identificados como parte de su organización se desarrolla un componente motivacional en la autoestima y el desempeño.

En relación al estudio de Veliz Valencia (2020) verificamos que se contó con un 56.5% de encuestados que percibían un alto nivel de comunicación descendente, diferenciándose significativamente de los resultados en la presente investigación.

Los resultados individuales comparativos con las dimensiones establecidas para la gestión administrativa, se obtuvo un Rho entre 0.272 y 0.426 con una significancia de 0.000 en todos los casos, siendo el ponderado similar al resultado obtenido en la municipalidad distrital de Sunampe (Veliz Valencia, 2020).

Tomando en cuenta los resultados sobre la comunicación horizontal, se tuvo en cuenta que el 71.7% de los encuestados lo consideró con un alto nivel, mientras que, el 28.3% en un nivel medio. Por otro lado, se determinó una correlación de  $Rho=0.565$  representando un nivel moderado y una significancia bilateral de  $p=0.000<0.05$  con respecto a la gestión administrativa.

Por lo que, se percibe una similitud con la determinación de la comunicación por Kovaité et al. (2020) donde indica que esta dejó de ser lineal y es multidisciplinaria, ya que, intervienen diversos actores, obteniendo resultados satisfactorios percibiéndose la aplicación de forma unidireccional y bidireccional para mantener al personal informado y fomentar su participación individual.

Por su parte, se halla una clara diferencia con los resultados de Veliz Valencia (2020) sobre la comunicación horizontal, ya que, de sus encuestados el 52.7% lo percibía como buena y se halló una correlación Rho entre 0.256 y 0.457 con una significancia de 0.000 en todos los casos, siendo estos datos mucho menores al obtenido en la presente tesis, pero demostrando también una correlación entre las variables.

Otra de las dimensiones verificadas fue la comunicación transversal, también catalogada con el término diagonal en diversas investigaciones, en ella se obtuvo que, de la muestra seleccionada, el 78.3% lo considera de nivel alto, obteniendo una correlación de  $Rho=0.459$  y una significancia bilateral de  $0.000<0.05$ .

Se estima que dicha dimensión tiene una alta relación con la gestión administrativa, siendo similar a lo planteado por Neiva (2018) donde determinó, que la comunicación resulta ser una herramienta de gran magnitud en los comportamientos de los colaboradores y en el cumplimiento de objetivos a nivel organizacional, priorizando la unificación entre las áreas en búsqueda del bienestar común.

Otra similitud de la investigación, se relaciona con los datos obtenidos por Charry Condor (2018) donde haya una que la comunicación interna se correlaciona de forma elevada con un 0.959 respecto al clima organizacional.

Presentando una diferencia significativa con los resultados obtenidos por Veliz Valencia (2020) donde el 39.1% de los encuestados considera un nivel bueno en su institución, además, obtuvo una correlación con las dimensiones establecidas para la gestión administrativa de Rho entre 0.131 y 0.447, siendo resultados menores a los obtenidos por el presente estudio.

Teniendo en cuenta toda la información indicada, se puede determinar que, los resultados revelan muchas similitudes y algunas diferencias interesantes en la percepción de la comunicación interna y la gestión administrativa en la municipalidad de Sunampe, con respecto a los diversos estudios realizados a nivel internacional y nacional.

A nivel global, un gran porcentaje de los encuestados perciben un alto nivel tanto en la comunicación interna como en la gestión administrativa de la entidad donde laboran, sin embargo, al desglosar los resultados obtenidos de las dimensiones establecidas para la comunicación interna, se observa que la comunicación descendente y horizontal tienen niveles moderados de percepción en los colaboradores, mientras que la ascendente y transversal tienen niveles más altos.

Estas diferencias en las percepciones podrían atribuirse a diversos factores, entre ellos el desenvolvimiento de los superiores, convivencia entre los trabajadores, confianza en el desenvolvimiento y entre los compañeros, jornadas laborales con motivaciones y metas trazadas en el alcance de objetivos claros de la institución, entre otros.

Para la comunicación descendente y horizontal, la moderación podría deberse a la necesidad de mejorar la claridad y eficacia en la transmisión de información desde los niveles superiores y entre colegas.

Por otro lado, la comunicación ascendente y transversal, al ser percibidas más positivamente, sugiere una apertura a la retroalimentación y una interacción efectiva entre diferentes niveles y áreas de la entidad.

En la municipalidad distrital de Sunampe, no se percibe niveles bajos entre estas dimensiones y variables, pero si resultados que pueden mejorarse con la aplicación respectiva de soluciones a corto y largo plazo, que permitan a la entidad sobresalir sobre las demás en su provincia.

En general, los resultados de la correlación entre la comunicación interna y la gestión administrativa, respaldan las teorías existentes en el marco teórico por grandes pensadores y profesionales como Katz y Khan (1966) que determinan las dimensiones aplicadas dentro de la teoría del “Flujo de la comunicación” y Fayol (1917) quien indicó las dimensiones claras para la gestión administrativa dentro de su teoría de los “Principios de la administración pública”.

La fuerte correlación encontrada entre estas variables ( $Rho=0.638$ ), respalda la idea de que una comunicación interna efectiva está positivamente relacionada con una gestión administrativa exitosa, como Dahlherman y Heide (2021) sugieren la representación de la comunicación interna como un trabajo constante y centrado, mediante el cual, se impulsa y desarrolla el rumbo estratégico de las entidades, y Brandão (2018) que resalta la comunicación como el factor estratégico dentro de las organizaciones vinculados con los comportamientos de los trabajadores como el potencial humano que deriva en la conformación de virtudes y clima organizacional.

Teniendo en cuenta las diversas evaluaciones, esta investigación contribuye al campo al proporcionar evidencia empírica específica sobre la percepción de la comunicación interna y la gestión administrativa en una municipalidad específica. Dentro de la municipalidad distrital de Sunampe, las dimensiones de la comunicación interna, como la ascendente y transversal, se destacan como áreas fuertes que podrían ser modeladas y adoptadas por otras entidades para mejorar la eficacia organizativa.

La relación significativa entre la comunicación interna y la gestión administrativa subraya la importancia de una comunicación interna efectiva en el contexto municipal.

Estos hallazgos no solo tienen implicaciones para la municipalidad de Sunampe, sino que también ofrecen lecciones y pautas valiosas para otras entidades que buscan fortalecer sus prácticas de comunicación y gestión.

## VI. CONCLUSIONES

**PRIMERO:** Se obtuvo una relación moderada entre la comunicación descendente y la gestión administrativa de  $Rho=0.402$  y una significancia bilateral de  $0.001 < 0.05$ ; lo cual quiere decir, que mayor comunicación descendente habrá una mejor gestión administrativa.

**SEGUNDO:** Se halló una correlación de nivel bajo de  $Rho=0.380$  entre la comunicación ascendente y la gestión administrativa, pero con una significancia bilateral de  $p=0.003 < 0.05$ ; por ende, a mayor comunicación ascendente existirá una más intensa relación con la gestión administrativa.

**TERCERO:** Se determinó una correlación entre la comunicación horizontal y la gestión administrativa de  $Rho=0.565$  representando un nivel moderado y una significancia bilateral de  $p=0.000 < 0.05$ ; por lo que, a mayor fluidez en la comunicación horizontal se dará una mejor relación con la gestión administrativa.

**CUARTO:** Así mismo, se estableció una correlación entre la comunicación transversal y la gestión administrativa de  $Rho=0.459$ , representando un nivel moderado y una significancia bilateral de  $0.000 < 0.05$ ; lo cual, permite inferir que a un mayor nivel de comunicación transversal existirá una mejor gestión administrativa a nivel municipal.

**QUINTO:** Finalmente, se determinó que existe una correlación significativamente alta entre la comunicación interna y la gestión administrativa de  $Rho=0.638$  y significancia bilateral  $p=0.000 < \alpha=0.05$ , permitiendo aceptar la hipótesis general planteada la cual señala que el nivel de fluidez en la comunicación interna permite una relación directa con la mejora en la gestión administrativa.



## **VII. RECOMENDACIONES**

1. Considerando los resultados que resaltan la influencia positiva de la comunicación interna sobre la gestión administrativa municipal, se sugiere a los funcionarios pertinentes adoptar enfoques y un planeamiento estratégico para fomentar la comunicación a nivel global entre sus trabajadores.
2. Se recomienda una investigación más profunda para comprender mejor los mecanismos subyacentes y determinar el alcance completo de esta relación. Además, explorar diversos métodos alternativos como la motivación, control y seguimiento que podría proporcionar una visión más completa y estandarizada que permitan nuevas investigaciones académicas.
3. Ante la posible evolución de la comunicación interna, se recomienda un monitoreo constante de las dimensiones planteadas en la investigación. Esto permitirá adaptaciones estratégicas a medida que se desarrollen cambios a lo largo del tiempo, asegurando la relevancia continua de la institución a nivel organizacional, siendo un modelo para diversas entidades municipales adyacentes al sector.
4. En cuanto a los rasgos de la gestión administrativa, continuar con la línea de acción programada anualmente en la institución, implementando medidas de planeamiento estratégico y control, que permitan la integración del personal y la liberación de las barreras de comunicación que se determinen en el proceso de mejora continua.

## REFERENCIAS

- Asenahabi, B. M. (2019). *Basics of Research Design: A Guide to selecting appropriate research design*.  
[https://www.researchgate.net/publication/342354309\\_Basics\\_of\\_Research\\_Design\\_A\\_Guide\\_to\\_selecting\\_appropriate\\_research\\_design](https://www.researchgate.net/publication/342354309_Basics_of_Research_Design_A_Guide_to_selecting_appropriate_research_design)
- Bharadwaj, A. (2014). Planning Internal Communication Profile for Organizational Effectiveness. *IIM Kozhikode Society & Management Review*, 03(02), 183–192. <https://doi.org/10.1177/2277975214542059>
- Blidaru , O. P., Sfichi, D., & Andrei , V. F. (2019). Communication in Private and Public Companies. *Ovidius University Annals, Economic Sciences Series*, XIX, 431-439. <https://stec.univ-ovidius.ro/html/anale/RO/wp-content/uploads/2020/02/Section%20IV/6.pdf>
- Bonnin, C.-J. (1812). *Principes d'Administration Publique*. Paris: chez Clement Frères.  
[https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=HIN8NJJN9AsQC&oi=fnd&pg=PP7&ots=yPOzIzqEHe&sig=ucSyQPSZC9OYNAMdii2dCzbQDiE&redir\\_esc=y#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=HIN8NJJN9AsQC&oi=fnd&pg=PP7&ots=yPOzIzqEHe&sig=ucSyQPSZC9OYNAMdii2dCzbQDiE&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false)
- Brandão, N. G. (2018). *A comunicação interna estratégica como reforço da valorização das pessoas e seus níveis de engagement nas organizações*.  
[http://www.scielo.pt/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2183-54622018000200007&lang=es](http://www.scielo.pt/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2183-54622018000200007&lang=es)
- Cantos Figueroa, M., Macias Villacreses, T. L., & Bernal Álava, Á. F. (2023). La administración pública y su impacto en los derechos y servicios de la sociedad. 9(1), 72-92.  
<https://www.dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/3109>
- Castro Moraida, V. S. (2022). *La Comunicación Interna y su influencia en la Identidad Corporativa del personal de una entidad operadora de justicia en La Libertad*. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/99627>
- Charry Condor, H. O. (2018). *La gestión de la comunicación interna y el clima organizacional en el sector público*.  
[http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2219-71682018000100003&lng=en&tlng=en](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2219-71682018000100003&lng=en&tlng=en)

- Córdova Chirinos, J. W., García Clavo, N., Puicón Llontop, V. E., & Merino Nuñez, M. (2022). Gestión administrativa durante la Covid-19 en los colaboradores de las municipalidades en Perú. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, XXVIII(3), 294-305. <https://doi.org/10.31876/rcs.v28i3.38475>
- Costanza-Chock, S. (2006). *Analytical Note: Horizontal Communication and Social Movements*.  
<http://web.mit.edu/schock/www/docs/pubs/horizontal%20communication%20and%20social%20movements.pdf>
- Duarte, F. R., & Morais, A. R. (2021). *Modelo referencial para a avaliação da Acessibilidade Comunicacional em políticas de comunicação interna de hospitais universitários*. <https://doi.org/10.1590/1809-58442021213>
- Esteban Nieto, N. T. (2018). *Tipos de Investigación*.  
<http://repositorio.usdg.edu.pe/handle/USDG/34>
- Fayol, H. (1917). *Administration Industrielle et Générale; prévoyance, organisation, commandement, coordination, controle*. Paris: H. Dunod et E.  
<https://archive.org/details/fayol/page/n15/mode/2up>
- Fayol, H. (1923). The administrative theory in the state. *Papers on the science of administration*, 99-114.  
<https://www.taylorfrancis.com/chapters/edit/10.4324/9780203509241-4/administrative-theory-state-henri-fayol-greer-sarah>
- Florindez Delerna, D. S. (2022). *Comunicación interna y desempeño laboral en colaboradores de la Municipalidad Distrital de Cahuapanas*.  
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/95751>
- Forero Quintero, L. S. (2007). La importancia del uso de ejemplos hipotético-deductivos en la enseñanza de las ciencias. *Gondola : Enseñanza Aprendizaje De Las Ciencias*, 2(1), 23-26.  
<https://www.proquest.com/scholarly-journals/la-importancia-del-uso-de-ejemplos-hipotético/docview/1824671715/se-2>
- George, B., Walker, R. M., & Monster, J. (2019). Does Strategic Planning Improve Organizational Performance? A Meta-Analysis. *Public Administration Review*, 79(6), 810-819. <https://doi.org/10.1111/puar.13104>
- Gobierno Regional de La Libertad. (2017). *Fortaleciendo la Comunicación Interna en el Gobierno Regional de La Libertad*.

[https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con5\\_uibd.nsf/DC1EA6F259F342EC05258242006FF657/\\$FILE/Fortalecimiento\\_de\\_la\\_Comunicaci%C3%B3n\\_GRLL.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con5_uibd.nsf/DC1EA6F259F342EC05258242006FF657/$FILE/Fortalecimiento_de_la_Comunicaci%C3%B3n_GRLL.pdf)

- González Rodríguez, S. S., Viteri Intriago, D. A., Izquierdo Morán, A. M., & Verdezoto Cordova, G. O. (2020). Modelo de gestión administrativa para el desarrollo empresarial del Hotel Barros en la ciudad de Quevedo. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(4), 32-37.  
[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2218-36202020000400032&lng=es&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000400032&lng=es&tlng=es)
- Grimmelikhuijsen, S., Jilke, S., Leth Olsen, A., & Tummers, L. (2016). *Behavioral Public Administration: Combining Insights from Public Administration and Psychology*. <https://doi.org/10.1111/puar.12609>
- Guzmán Gutarra, M. (2018). *Actitudes hacia la administración pública y percepción de la calidad de servicio de los usuarios externos del Organismo Supervisor de Contrataciones del Estado-OSCE*.  
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/13851>
- Hanis Zainun, N. F., Johari, J., & Adnan, Z. (2019). *Technostress and Commitment to Change: The Moderating Role of Internal Communication*.  
<https://doi.org/10.1080/01900692.2019.1672180>
- Heredia-Laura, V. S., & Sullca-Tapia, P. J. (2022). Comunicación, trabajo en equipo y compromiso organizacional en universidades públicas. *Revista Venezolana De Gerencia*, 27(Especial 8), 926-938.  
<https://doi.org/10.52080/rvgluz.27.8.13>
- Hernandez Mendoza, S., & Duana Avila, D. (2020). Técnicas e instrumentos de recolección de datos. *Boletín Científico De Las Ciencias Económico Administrativas Del ICEA*, 9(17), 51-53.  
<https://doi.org/10.29057/icea.v9i17.6019>
- Katz, D., & Kahn, R. L. (1966). *The social psychology of organizations*. New York: John Wiley & Sons.  
<https://www.worldcat.org/es/title/571414349?oclcNum=571414349>
- Koontz, H., Weihrich, H., & Cannice, M. (2008). *Administración una perspectiva global y empresarial*. México D.F.: McGRAW-Hill.

- [https://www.academia.edu/38916947/Administracion\\_Una\\_perspectiva\\_global\\_y\\_empresarial\\_Koontz\\_](https://www.academia.edu/38916947/Administracion_Una_perspectiva_global_y_empresarial_Koontz_)
- Kovaitė, K., Šūmakaris, P., & Stankevičienė, J. (2020). *Digital communication channels in Industry 4.0 implementation: The role of internal communication*. <https://doi.org/10.30924/mjcmi.25.1.10>
- Krause, R. M., Feiock, R. C., & Hawkins, C. V. (2016). The Administrative Organization of Sustainability Within Local Government. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 26(1), 113-127. <https://doi.org/10.1093/jopart/muu032>
- Kucheryavenko, S. A., Gayvoronskaya, S. A., Chistnikova, I. V., & Vinnik, A. E. (2019). Integrated Supply Chain Strategy with Standardization of Professional Communication as Lean Manufacturing Tool. 659-663. [https://www.researchgate.net/publication/342840166\\_Integrated\\_Supply\\_Chain\\_Strategy\\_with\\_Standardization\\_of\\_Professional\\_Communication\\_as\\_Lean\\_Manufacturing\\_Tool](https://www.researchgate.net/publication/342840166_Integrated_Supply_Chain_Strategy_with_Standardization_of_Professional_Communication_as_Lean_Manufacturing_Tool)
- Latuheru, R. (2022). The effect of vertical, horizontal and diagonal communications on employee performance at the training Boardmaluku province. *Jurnal BADATI Ilmu Sosial & Humaniora*, 97-103. <https://ojs.ukim.ac.id/index.php/badati/article/view/750>
- Lee, Y., & Kim, J. (2021). *Cultivating employee creativity through strategic internal communication: The role of leadership, symmetry, and feedback seeking behaviors*. <https://doi.org/10.1016/j.pubrev.2020.101998>
- Lee, D., & Lee, H. (2019). Mapping the Characteristics of Design Research in Social Sciences. *Archives of Design Research*, 32(4), 39-51. <http://dx.doi.org/10.15187/adr.2019.11.32.4.39>
- Lee, Y. (2022). *How dialogic internal communication fosters employees' safety behavior during the COVID-19 pandemic*. <https://doi.org/10.1016/j.pubrev.2022.102156>
- Maisyura, M., Aisyah, T., & Ilham, R. N. (2022). Transformational leadership in organizational transformation. *Jurnal Ekonomi*, 11(03), 478-488. <https://ejournal.seaninstitute.or.id/index.php/Ekonomi/article/view/719>
- Men, L. R. (2021). *Evolving Research and Practices in Internal Communication*. Palgrave Macmillan. [https://doi.org/10.1007/978-3-030-78213-9\\_1](https://doi.org/10.1007/978-3-030-78213-9_1)

- Mweshi, G. K., & Sakyi, K. (2020). Application of sampling methods for the research design. *Archives of Business Research*, 8(11), 180-193.  
<https://doi.org/10.14738/abr.811.9042>
- Neiva, F. (2018). *Comunicação das Organizações: Um olhar sobre a importância da Comunicação Interna*.  
[http://scielo.pt/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2183-54622018000200005&lng=pt&tlng=pt](http://scielo.pt/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2183-54622018000200005&lng=pt&tlng=pt)
- OCDE. (2021). *Report on Public Communication: The Global Context and the Way Forward*. <https://doi.org/10.1787/22f8031c-en>
- Otzen, T., & Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *International Journal of Morphology*, 35(1), 227-232.  
<https://dx.doi.org/10.4067/S0717-95022017000100037>
- Rendón-Macías, M. E., Villasís-Keever, M. Á., & Miranda-Novales, M. G. (2016). Estadística descriptiva. *Revista Alergia Mexico (Tecamachalco, Pueblo, Mexico : 1993)*, 63(4), 397-407. <https://doi.org/10.29262/ram.v63i4.230>
- Rizal, M. (2020). *Javanese Culture in Internal Control in Government Bureaucracy*.  
<https://www.atlantis-press.com/proceedings/icstcsd-19/125931186>
- Santiago Coronado, A. (2022). *La comunicación interna y el desempeño laboral de los trabajadores de una Municipalidad*.  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/115241>
- SERVIR. (2017). *Guía para la Gestión del Proceso de Comunicación Interna*.  
<https://storage.servir.gob.pe/normatividad/Resoluciones/PE-2017/Res151-2017-SERVIR-PE.pdf>
- Spolarich, A. E. (2023). Sampling Methods: A guide for researchers. *American Dental Hygienists' Association*, 97(4), 73-77.  
<https://jdh.adha.org/content/97/4/73.short>
- Veliz Valencia, J. M. (2020). *Relación entre Gestión Administrativa y Comunicación Interna de la Municipalidad Distrital de Majes-Caylloma-Arequipa*.  
<https://repositorio.ucsp.edu.pe/backend/api/core/bitstreams/3e19df9d-7e8f-4388-a8df-92e837f12679/content>
- Ventura-León, J. L., Arancibia, M., & Madrid, E. (2017). The importance of reporting validity and reliability in measuring instruments: Comments to

- Arancibia et al. *Revista médica de Chile*, 145(7), 955-956.  
<https://dx.doi.org/10.4067/s0034-98872017000700955>
- Vera, H. (2017). *El homo academicus y la máquina de sumar: profesores universitarios y la evaluación cuantitativa del mérito académico*.  
<https://doi.org/10.22201/iisue.24486167e.2017.155.58107>
- Weber, M. (1930). *The Protestant Ethic and the Spirit of Capitalism (1st ed.)*. London: Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780203995808>
- Weick, K. E. (1995). *Sensemaking in Organizations*. London: SAGE Publications.  
<https://www.amazon.com/Sensemaking-Organizations-Foundations-Organizational-Science/dp/080397177X>
- Yue, C. A., Men, L. R., & Ferguson, M. A. (2021). *Examining the Effects of Internal Communication and Emotional Culture on Employees' Organizational Identification*. <https://doi.org/10.1177/2329488420914066>

# ANEXOS

Anexo 1. Tabla de operacionalización de variables

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALAS DE MEDICIÓN	NIVELES Y RANGO
Comunicación interna	Bharadwaj (2014) indica que, la comunicación interna constituye el eje central de las organizaciones, debiendo planificarse adecuadamente para obtener un cambio en los empleados orientándolos a la responsabilidad y al compromiso institucional.	Se empleará un instrumento compuesto por 4 dimensiones, que engloban 12 indicadores. Además, se constituye por 12 ítems politómicos y se hallan en escala ordinal.	Comunicación descendente  Comunicación ascendente  Comunicación horizontal  Comunicación transversal	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Información</li> <li>• Instrucción</li> <li>• Liderazgo</li>   <li>• Retroalimentación</li>   <li>• Confianza</li> <li>• Participación</li>   <li>• Confianza</li>   <li>• Solución de problemas</li> <li>• Información</li>   <li>• Información</li>   <li>• Motivación</li> <li>• Comunicación</li> </ul>	1-3  4-6  7-9  10-12	Ordinal tipo Likert  Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Bajo (12-24) Medio (25-48) Alto (49-60)
Gestión administrativa municipal	Koontz et al. (2008) define conceptualmente a la variable como la creación y preservación de un ambiente óptimo	Se empleará un instrumento compuesto por 4 dimensiones, que engloban 12	Planificación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Formulación</li> <li>• Objetivos</li> <li>• Participación</li> </ul>	1-3	Ordinal tipo Likert  Nunca (1) Casi nunca (2)	Bajo (12-24) Medio (25-48) Alto (49-60)



	<p>para que el grupo de trabajo interno gestione y cumplan sus funciones eficientemente, sin embargo, recalca que parte del éxito de las funciones recae en la administración efectiva del más alto rango en la organización estructural de la entidad.</p>	<p>indicadores. Además, se constituye por 12 ítems politómicos y se hallan en escala ordinal, medido con la escala de Likert.</p>	<p>Organización</p> <p>Dirección</p> <p>Control</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Organización funcional</li> <li>• Calificación</li> <li>• Asignación</li> <li>• Mejora Continua</li> <li>• Liderazgo</li> <li>• Toma de decisiones</li> <li>• Cumplimiento</li> <li>• Instrumentos</li> <li>• Supervisión</li> </ul>	<p>4-6</p> <p>7-9</p> <p>10-12</p>	<p>A veces (3)</p> <p>Casi siempre (4)</p> <p>Siempre (5)</p>	
--	---	---	---	---	------------------------------------	---	--

## Anexo 2. Instrumento de recolección de datos

### Ficha Técnica

<b>Nombre</b>	: Cuestionario para evaluar la Comunicación Interna
<b>Autor</b>	: Ruiz Magallanes, Guadalupe Stefania
<b>Tipo de evaluación</b>	: Cuestionario
<b>Lugar</b>	: Sunampe
<b>Administración</b>	: Individual
<b>Duración</b>	: 10 minutos
<b>Objetivo</b>	: Evaluar el nivel de Comunicación Interna de la Municipalidad Distrital de Sunampe
<b>Medio</b>	: Físico
<b>Valorización</b>	: Nivel bajo, nivel medio, nivel alto
<b>Área de aplicación</b>	: Servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Sunampe
<b>Tipo de puntuación</b>	: Numérica: 1, 2, 3, 4, 5
<b>Escala de Valores</b>	: Nunca 1, Casi Nunca 2, A veces 3, Casi siempre 4, Siempre 5
<b>Niveles y rangos</b>	: Alto (49-60), Medio (25-48), Bajo (12-24)
<b>Escala</b>	: Likert
<b>Valor total del cuestionario:</b>	Máximo 60 puntos y mínimo 12 puntos
<b>Valoración</b>	: Cuantitativa
<b>Aspectos a evaluar</b>	: El cuestionario está constituido por 12 ítems.
<b>Campo de aplicación</b>	: Distrito de Sunampe

## CUESTIONARIO DE COMUNICACIÓN INTERNA

Área donde labora:

Edad:

Sexo:

Estimado Colaborador, el siguiente instrumento permitirá recopilar información sobre la comunicación interna dentro de la institución donde se encuentra laborando. Por lo tanto, contiene interrogantes, las cuales tendrá que leer detenidamente y marcar con un aspa (X) la respuesta que considere conveniente. Teniendo en cuenta la siguiente escala:

Siempre	5
Casi siempre	4
A veces	3
Casi nunca	2
Nunca	1

**¿Desea participar como encuestado en esta investigación? SI ( ) NO ( )**

Agradeciendo la sinceridad para responder, ya que los datos recaudados serán confidenciales y con fines académicos.

N°	Interrogante	1	2	3	4	5
	<b>COMUNICACIÓN DESCENDENTE</b>					
1	En la municipalidad se emiten disposiciones verbales y escritas a los colaboradores.					
2	Los jefes de área brindan instrucciones para el cumplimiento de las tareas asignadas.					
3	Los jefes de área con su liderazgo motivan a los colaboradores.					
	<b>COMUNICACIÓN ASCENDENTE</b>					
4	Las retroalimentaciones solicitadas por los trabajadores son atendidas por los jefes de área.					
5	Los colaboradores sienten confianza para participar en la solución de problemas laborales.					
6	Las opiniones o sugerencias de los colaboradores son tomadas en cuenta por los superiores.					
	<b>COMUNICACIÓN HORIZONTAL</b>					
7	Los colaboradores basados en el compañerismo se comunican con respetuosa confianza.					
8	Los colaboradores del mismo nivel jerárquico intercambian comunicaciones para la solución de problemas.					
9	Los colaboradores sienten preferencia en seguir el conducto regular para las comunicaciones oficiales de su interés personal.					

	<b>COMUNICACIÓN TRANSVERSAL</b>					
10	La información suministrada entre las áreas se realiza según las normas establecidas por la institución.					
11	En la institución se motiva a los colaboradores a realizar coordinaciones entre las áreas.					
12	La comunicación de los colaboradores de las diferentes áreas se realiza sin limitaciones de ninguna naturaleza.					

### Ficha Técnica

<b>Nombre</b>	: Cuestionario para evaluar la Gestión Administrativa
<b>Autor</b>	: Ruiz Magallanes, Guadalupe Stefania
<b>Tipo de evaluación</b>	: Cuestionario
<b>Lugar</b>	: Sunampe
<b>Administración</b>	: Individual
<b>Duración</b>	: 10 minutos
<b>Objetivo</b>	: Evaluar el nivel de Gestión administrativa en la Municipalidad Distrital de Sunampe
<b>Medio</b>	: Físico
<b>Valorización</b>	: Nivel bajo, nivel medio, nivel alto
<b>Área de aplicación</b>	: Servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Sunampe
<b>Tipo de puntuación</b>	: Numérica: 1, 2, 3, 4, 5
<b>Escala de Valores</b>	: Nunca 1, Casi Nunca 2, A veces 3, Casi siempre 4, Siempre 5
<b>Niveles y rangos</b>	: Alto (49-60), Medio (25-48), Bajo (12-24)
<b>Escala</b>	: Likert
<b>Valor total del cuestionario:</b>	Máximo 60 puntos y mínimo 12 puntos
<b>Valoración</b>	: Cuantitativa
<b>Aspectos a evaluar</b>	: El cuestionario está constituido por 12 ítems.
<b>Campo de aplicación</b>	: Distrito de Sunampe

## CUESTIONARIO DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Área donde labora:

Edad:

Sexo:

Estimado Colaborador, el siguiente instrumento permitirá recopilar información sobre la gestión administrativa de la institución donde se encuentra laborando. Por lo tanto, contiene interrogantes, las cuales tendrá que leer detenidamente y marcar con un aspa (X) la respuesta que considere conveniente. Teniendo en cuenta la siguiente escala:

Siempre	5
Casi siempre	4
A veces	3
Casi nunca	2
Nunca	1

**¿Desea participar como encuestado en esta investigación? SI ( ) NO ( )**

Agradeciendo la sinceridad para responder, ya que los datos recaudados serán confidenciales y con fines académicos.

N°	Interrogante	1	2	3	4	5
	<b>PLANIFICACIÓN</b>					
1	El plan estratégico institucional y el plan operativo institucional se formulan de acuerdo a las indicaciones del CEPLAN.					
2	Los objetivos son establecidos acorde a las prioridades.					
3	En la formulación de los planes participan algunos colaboradores previamente seleccionados.					
	<b>ORGANIZACIÓN</b>					
4	En la institución se dispone de organizacional funcional para minimizar las necesidades de personal.					
5	Los cargos de jefaturas son ocupados por personal calificado.					
6	Los colaboradores son asignados a los diferentes puestos según su perfil profesional o técnico.					
	<b>DIRECCIÓN</b>					
7	Los jefes de área fomentan actividades de mejora continua en la entidad.					
8	Los jefes de área demuestran liderazgo en la atención de problemas y alcance de metas.					
9	Los jefes de área toman decisiones atendiendo las sugerencias y recomendaciones de los colaboradores.					

	<b>CONTROL</b>					
10	La entidad realiza controles al cumplimiento del reglamento interno.					
11	Se aplican instrumentos de medición de cumplimiento de metas según su plan institucional.					
12	En la municipalidad, los jefes de área realizan las actividades de supervisión de manera inopinada.					

## Anexo 3: Evaluación por juicio de expertos

### Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Comunicación Interna". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y Que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

#### 1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	OSCAR JUNIORS CORNEJO QUISPE	
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor ( )
Área de formación académica:	Clinica ( ) Educativa ( )	Social (X) Organizacional ( )
Áreas de experiencia profesional:	GERENCIA DE DESARROLLO URBANO Y OBRAS	
Institución donde labora:	MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SUNAMPE	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ( X ) Más de 5 años ( )	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	No corresponde	

#### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

#### 3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de Comunicación interna
Autora:	Guadalupe Stefania Ruiz Magallanes
Procedencia:	Chincha – Ica
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	10 minutos
Ámbito de aplicación:	Municipalidad Distrital de Sunampe
Significación:	Se empleará un instrumento compuesto por cuatro dimensiones: Descendente, ascendente, horizontal, transversal; con el objetivo de recopilar información sobre el estado situacional de percepción de la variable en la institución, que engloban 12 indicadores. Además, se constituye por 12 ítems politómicos y se hallan en escala ordinal, medido con la escala de Likert.



#### 4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Comunicación interna	Descendente	Kucheryavenko et al. (2019) la comunicación descendente es una tendencia donde se dirige la información desde del eslabón más alto en jerarquía hacia el más bajo mediante canales formales.
	Ascendente	Blidarú et al. (2019) la comunicación ascendente se difiere de la descendente porque la transmisión de la información es del nivel inferior al superior, frecuentemente llamado comunicación directa de los subordinados.
	Horizontal	Costanza-Chock (2006) la comunicación horizontal es un tipo ideal de transmitir información ya que requiere diversas características como la de implementar diversas herramientas para una mejor producción fomentando que la toma de decisiones en un mismo nivel sea participativa y se busque el consenso, contexto que no es abiertamente aplicada en los otros flujos de comunicación.
	Transversal	Para Latuheru (2022) la comunicación diagonal se produce entre dos áreas de trabajo en una organización que pueden encontrarse en diferentes niveles jerárquicos, pero están relacionadas por realizar actividades similares e incluso una misma que compromete distintas áreas para cumplir con la finalidad.

#### 5. Presentación de instrucciones para el íuez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario **Comunicación interna** elaborado por **Guadalupe Stefania Ruiz Magallanes** en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda:

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.

<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos bríndenos observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

**Dimensiones del instrumento:** Comunicación Interna

- **Primera dimensión:** Comunicación descendente
- **Objetivos de la Dimensión:** Validar la comunicación descendente en la institución.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Obs/ Recomendaciones
Información	En la municipalidad se emiten disposiciones verbales y escritas a los colaboradores.	4	3	4	/
Instrucción	Los jefes de área brindan instrucciones para el cumplimiento de las tareas asignadas.	4	4	4	/
Liderazgo	Los jefes de área con su liderazgo motivan a los colaboradores.	4	4	4	/

- **Segunda dimensión:** Comunicación ascendente
- **Objetivos de la Dimensión:** Validar la comunicación ascendente en la institución.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Obs/ Recomendaciones
Retroalimentación	Las retroalimentaciones solicitadas por los trabajadores son atendidas por los jefes de área.	4	4	4	/
Confianza	Los colaboradores sienten confianza para participar en la solución de problemas laborales.	4	4	4	/

Participación	Las opiniones o sugerencias de los colaboradores son tomadas en cuenta por los superiores.	4	4	4	/
---------------	--	---	---	---	---

- **Tercera dimensión:** Comunicación horizontal
- **Objetivos de la Dimensión:** Validar la comunicación horizontal en la institución.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Obs/ Recomendaciones
Confianza	Los colaboradores basados en el compañerismo se comunican con respetuosa confianza.	4	3	3	/
Solución de problemas	Los colaboradores del mismo nivel jerárquico intercambian comunicaciones para la solución de problemas.	4	4	4	/
Información	Los colaboradores sienten preferencia en seguir el conducto regular para las comunicaciones oficiales de su interés personal.	4	4	3	/

- **Cuarta dimensión:** Comunicación transversal
- **Objetivos de la Dimensión:** Validar la comunicación transversal en la institución.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Obs/ Recomendaciones
Información	La información suministrada entre las áreas se realiza según las normas establecidas por la institución.	4	4	4	/
Motivación	En la institución se motiva a los colaboradores a realizar coordinaciones entre las áreas.	4	4	4	/
Comunicación	La comunicación de los colaboradores de las diferentes áreas se realiza sin limitaciones de ninguna naturaleza.	4	4	4	/

  
**OSCAR JUNIORS**  
**CORNEJO QUISPE**  
 INGENIERO CIVIL  
 Reg. CIP N° 192819

OSCAR JUNIORS CORNEJO QUISPE

DNI N°43856346

## Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Comunicación Interna". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y Que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	LEILY KATHERINE MATEO CORDOVA	
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor ( )
Área de formación académica:	Clinica ( )	Social (X)
	Educativa ( )	Organizacional ( )
Áreas de experiencia profesional:	INGENIERA CIVIL	
Institución donde labora:	CONSULTOR DE OBRAS PÚBLICAS INDEPENDIENTE	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ( X )	
	Más de 5 años ( )	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	No corresponde	

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de Comunicación interna
Autora:	Guadalupe Stefania Ruiz Magallanes
Procedencia:	Chincha – Ica
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	10 minutos
Ámbito de aplicación:	Municipalidad Distrital de Sunampe
Significación:	Se empleará un instrumento compuesto por cuatro dimensiones: Descendente, ascendente, horizontal, transversal; con el objetivo de recopilar información sobre el estado situacional de percepción de la variable en la institución, que engloban 12 indicadores. Además, se constituye por 12 ítems politómicos y se hallan en escala ordinal, medido con la escala de Likert.

#### 4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Comunicación interna	Descendente	Kucheryavenko et al. (2019) la comunicación descendente es una tendencia donde se dirige la información desde del eslabón más alto en jerarquía hacia el más bajo mediante canales formales.
	Ascendente	Blidaru et al. (2019) la comunicación ascendente se difiere de la descendente porque la transmisión de la información es del nivel inferior al superior, frecuentemente llamado comunicación directa de los subordinados.
	Horizontal	Costanza-Chock (2006) la comunicación horizontal es un tipo ideal de transmitir información ya que requiere diversas características como la de implementar diversas herramientas para una mejor producción fomentando que la toma de decisiones en un mismo nivel sea participativa y se busque el consenso, contexto que no es abiertamente aplicada en los otros flujos de comunicación.
	Transversal	Para Latuheru (2022) la comunicación diagonal se produce entre dos áreas de trabajo en una organización que pueden encontrarse en diferentes niveles jerárquicos, pero están relacionadas por realizar actividades similares e incluso una misma que compromete distintas áreas para cumplir con la finalidad.

#### 5. Presentación de instrucciones para el íuez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario **Comunicación interna** elaborado por **Guadalupe Stefania Ruiz Magallanes** en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.

<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos bríndenos observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

**Dimensiones del instrumento:** Comunicación Interna

- **Primera dimensión:** Comunicación descendente
- **Objetivos de la Dimensión:** Validar la comunicación descendente en la institución.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Obs/ Recomendaciones
Información	En la municipalidad se emiten disposiciones verbales y escritas a los colaboradores.	4	3	3	/
Instrucción	Los jefes de área brindan instrucciones para el cumplimiento de las tareas asignadas.	4	4	4	/
Liderazgo	Los jefes de área con su liderazgo motivan a los colaboradores.	4	4	4	/

- **Segunda dimensión:** Comunicación ascendente
- **Objetivos de la Dimensión:** Validar la comunicación ascendente en la institución.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Obs/ Recomendaciones
Retroalimentación	Las retroalimentaciones solicitadas por los trabajadores son atendidas por los jefes de área.	4	4	4	/
Confianza	Los colaboradores sienten confianza para participar en la solución de problemas laborales.	4	4	4	/

Participación	Las opiniones o sugerencias de los colaboradores son tomadas en cuenta por los superiores.	4	4	4	/
---------------	--	---	---	---	---

- Tercera dimensión: Comunicación horizontal
- Objetivos de la Dimensión: Validar la comunicación horizontal en la institución.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Obs/ Recomendaciones
Confianza	Los colaboradores basados en el compañerismo se comunican con respetuosa confianza.	4	3	4	/
Solución de problemas	Los colaboradores del mismo nivel jerárquico intercambian comunicaciones para la solución de problemas.	4	4	4	/
Información	Los colaboradores sienten preferencia en seguir el conducto regular para las comunicaciones oficiales de su interés personal.	4	4	4	/

- Cuarta dimensión: Comunicación transversal
- Objetivos de la Dimensión: Validar la comunicación transversal en la institución.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Obs/ Recomendaciones
Información	La información suministrada entre las áreas se realiza según las normas establecidas por la institución.	4	4	4	/
Motivación	En la institución se motiva a los colaboradores a realizar coordinaciones entre las áreas.	4	4	4	/
Comunicación	La comunicación de los colaboradores de las diferentes áreas se realiza sin limitaciones de ninguna naturaleza.	4	4	4	/

  
 LEILY KATHERINE  
 MATEO CORDOVA  
 INGENIERA CIVIL  
 Reg. CIP. 131908

LEILY KATHERINE MATEO CORDOVA  
 DNI N°70402350

## Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Comunicación interna". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y Que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	CARLOS ANTONIO CORNEJO QUISPE	
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor ( )
Área de formación académica:	Clinica ( )	Social (X)
	Educativa ( )	Organizacional ( )
Áreas de experiencia profesional:	INGENIERA CIVIL	
Institución donde labora:	CONSULTOR DE OBRAS PÚBLICAS INDEPENDIENTE	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ( X )	
	Más de 5 años ( )	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	No corresponde	

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de Comunicación interna
Autora:	Guadalupe Stefania Ruiz Magallanes
Procedencia:	Chincha – Ica
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	10 minutos
Ámbito de aplicación:	Municipalidad Distrital de Sunampe
Significación:	Se empleará un instrumento compuesto por cuatro dimensiones: Descendente, ascendente, horizontal, transversal; con el objetivo de recopilar información sobre el estado situacional de percepción de la variable en la institución, que engloban 12 indicadores. Además, se constituye por 12 ítems politómicos y se hallan en escala ordinal, medido con la escala de Likert.



#### 4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Comunicación interna	Descendente	Kucheryavenko et al. (2019) la comunicación descendente es una tendencia donde se dirige la información desde del eslabón más alto en jerarquía hacia el más bajo mediante canales formales.
	Ascendente	Blidarú et al. (2019) la comunicación ascendente se difiere de la descendente porque la transmisión de la información es del nivel inferior al superior, frecuentemente llamado comunicación directa de los subordinados.
	Horizontal	Costanza-Chock (2006) la comunicación horizontal es un tipo ideal de transmitir información ya que requiere diversas características como la de implementar diversas herramientas para una mejor producción fomentando que la toma de decisiones en un mismo nivel sea participativa y se busque el consenso, contexto que no es abiertamente aplicada en los otros flujos de comunicación.
	Transversal	Para Latuheru (2022) la comunicación diagonal se produce entre dos áreas de trabajo en una organización que pueden encontrarse en diferentes niveles jerárquicos, pero están relacionadas por realizar actividades similares e incluso una misma que compromete distintas áreas para cumplir con la finalidad.

#### 5. Presentación de instrucciones para el íuez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario Comunicación interna elaborado por Guadalupe Stefania Ruiz Magallanes en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.

<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos bríndenos observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

**Dimensiones del instrumento:** Comunicación Interna

- **Primera dimensión:** Comunicación descendente
- **Objetivos de la Dimensión:** Validar la comunicación descendente en la institución.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Obs/ Recomendaciones
Información	En la municipalidad se emiten disposiciones verbales y escritas a los colaboradores.	4	3	3	—
Instrucción	Los jefes de área brindan instrucciones para el cumplimiento de las tareas asignadas.	4	4	4	—
Liderazgo	Los jefes de área con su liderazgo motivan a los colaboradores.	4	4	4	—

- **Segunda dimensión:** Comunicación ascendente
- **Objetivos de la Dimensión:** Validar la comunicación ascendente en la institución.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Obs/ Recomendaciones
Retroalimentación	Las retroalimentaciones solicitadas por los trabajadores son atendidas por los jefes de área.	4	4	4	—
Confianza	Los colaboradores sienten confianza para participar en la solución de problemas laborales.	4	4	4	—

Participación	Las opiniones o sugerencias de los colaboradores son tomadas en cuenta por los superiores.	4	4	4	—
---------------	--	---	---	---	---

- Tercera dimensión: Comunicación horizontal
- Objetivos de la Dimensión: Validar la comunicación horizontal en la institución.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Obs/ Recomendaciones
Confianza	Los colaboradores basados en el compañerismo se comunican con respetuosa confianza.	4	4	4	—
Solución de problemas	Los colaboradores del mismo nivel jerárquico intercambian comunicaciones para la solución de problemas.	4	4	4	—
Información	Los colaboradores sienten preferencia en seguir el conducto regular para las comunicaciones oficiales de su interés personal.	4	4	3	—

- Cuarta dimensión: Comunicación transversal
- Objetivos de la Dimensión: Validar la comunicación transversal en la institución.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Obs/ Recomendaciones
Información	La información suministrada entre las áreas se realiza según las normas establecidas por la institución.	4	4	4	—
Motivación	En la institución se motiva a los colaboradores a realizar coordinaciones entre las áreas.	4	4	4	—
Comunicación	La comunicación de los colaboradores de las diferentes áreas se realiza sin limitaciones de ninguna naturaleza.	4	4	4	—

**CARLOS A. CORNEJO QUISPE**  
 INGENIERO CIVIL  
 CIP. 108787

CARLOS ANTONIO CORNEJO QUISPE

DNI N°21887863

## Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Gestión administrativa municipal". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y Que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	OSCAR JUNIORS CORNEJO QUISPE	
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor ( )
Área de formación académica:	Clinica ( )	Social (X)
	Educativa ( )	Organizacional ( )
Áreas de experiencia profesional:	GERENCIA DE DESARROLLO URBANO Y OBRAS	
Institución donde labora:	MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SUNAMPE	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ( X )	
	Más de 5 años ( )	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	No corresponde	

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de Gestión Administrativa Municipal
Autora:	Guadalupe Stefania Ruiz Magallanes
Procedencia:	Chincha – Ica
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	10 minutos
Ámbito de aplicación:	Municipalidad Distrital de Sunampe
Significación:	Se empleará un instrumento compuesto por cuatro dimensiones: Planificación, organización, dirección y control; con el objetivo de recopilar información sobre el estado situacional de percepción de la variable en la institución, que engloban 12 indicadores. Además, se constituye por 12 ítems politémicos y se hallan en escala ordinal, medido con la escala de Likert.

#### 4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Gestión Administrativa Municipal	Planificación	Según George et al. (2019) la planificación permite una formulación de las estrategias requeridas en las entidades, así como de la determinación de la misión visión y objetivos mediante una evaluación interna y externa, para determinar los estrategias y recursos a utilizar para la obtención de las metas.
	Organización	Krause et al. (2016) indica que la organización a nivel estructural de diversas entidades es determinante en la capacidad que demuestran en el cumplimiento de sus funciones y en la objetividad técnica que pueden brindar sus representantes.
	Dirección	Maisyura et al. (2022) plantea que una herramienta transformacional de organizaciones es la dirección, donde un líder visionario puede ser fuente de cambio mediante una guía clara, estratégica y sistemática, afrontando las dificultades y promoviendo posibilidades de lograr los objetivos planteados.
	Control	Rízal (2020) explica que el control interno es importante para la administración pública, por lo que se espera que la aplicación en las entidades genere mayor rendición de las cuentas en la entidad, así como establecer una gobernanza democrática.

#### 5. Presentación de instrucciones para el íuez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario **Gestión administrativa municipal** elaborado por **Guadalupe, Stefania Ruiz Magallanes** en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.

<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos bríndes sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

**Dimensiones del instrumento:** Gestión administrativa municipal

- **Primera dimensión:** Planificación
- **Objetivos de la Dimensión:** Validar la satisfacción del colaborador sobre la comunicación interna y la planificación.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Obs/ Recomendaciones
Formulación	El plan estratégico institucional y el plan operativo institucional se formulan de acuerdo a las indicaciones del CEPBAN.	4	4	4	/
Objetivos	Los objetivos son establecidos acorde a las prioridades.	4	4	4	/
Participación	En la formulación de los planes participan algunos colaboradores previamente seleccionados.	4	3	3	/

- **Segunda dimensión:** Organización
- **Objetivos de la Dimensión:** Validar la satisfacción del colaborador sobre la comunicación interna y la organización.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Obs/ Recomendaciones
Organización funcional	En la institución se dispone de organizacional funcional para minimizar las necesidades de personal.	4	3	3	/
Calificación	Los cargos de jefaturas son ocupados por personal calificado.	4	4	4	/


Asignación	Los colaboradores son asignados a los diferentes puestos según su perfil profesional o técnico.	4	4	4	—
------------	---	---	---	---	---

- **Tercera dimensión:** Dirección
- **Objetivos de la Dimensión:** Validar la satisfacción del colaborador sobre la comunicación interna y la dirección de la institución.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Obs/ Recomendaciones
Mejora Continua	Los jefes de área fomentan actividades de mejora continua en la entidad.	4	4	4	—
Liderazgo	Los jefes de área demuestran liderazgo en la atención de problemas y alcance de metas.	4	4	4	—
Toma de decisiones	Los jefes de área toman decisiones atendiendo las sugerencias y recomendaciones de los colaboradores.	4	4	4	—

- **Cuarta dimensión:** Control
- **Objetivos de la Dimensión:** Validar la satisfacción del colaborador sobre la comunicación interna y el control institucional.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Obs/ Recomendaciones
Cumplimiento	La entidad realiza controles al cumplimiento del reglamento interno.	4	4	4	—
Instrumentos	Se aplican instrumentos de medición de cumplimiento de metas según su plan institucional.	4	4	3	—
Supervisión	En la municipalidad, los jefes de área realizan las actividades de supervisión de manera inopinada.	4	4	4	—

  
**OSCAR JUNIORS CORNEJO QUISPE**  
 INGENIERO CIVIL  
 Reg. CIP N° 192814

OSCAR JUNIORS CORNEJO QUISPE

DNI N°43856346

## Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Gestión administrativa municipal". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	LEILY KATHERINE MATEO CORDOVA	
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor ( )
Área de formación académica:	Clinica ( )	Social (X)
	Educativa ( )	Organizacional ( )
Áreas de experiencia profesional:	INGENIERA CIVIL	
Institución donde labora:	CONSULTOR DE OBRAS PÚBLICAS INDEPENDIENTE	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ( X )	
	Más de 5 años ( )	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	No corresponde	

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de Gestión Administrativa Municipal
Autora:	Guadalupe Stefania Ruiz Magallanes
Procedencia:	Chincha – Ica
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	10 minutos
Ámbito de aplicación:	Municipalidad Distrital de Sunampe
Significación:	Se empleará un instrumento compuesto por cuatro dimensiones: Planificación, organización, dirección y control; con el objetivo de recopilar información sobre el estado situacional de percepción de la variable en la institución, que engloban 12 indicadores. Además, se constituye por 12 ítems poltómicos y se hallan en escala ordinal, medido con la escala de Likert.



#### 4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Gestión Administrativa Municipal	Planificación	Según George et al. (2019) la planificación permite una formulación de las estrategias requeridas en las entidades, así como de la determinación de la misión visión y objetivos mediante una evaluación interna y externa, para determinar los estrategias y recursos a utilizar para la obtención de las metas.
	Organización	Krause et al. (2016) indica que la organización a nivel estructural de diversas entidades es determinante en la capacidad que demuestran en el cumplimiento de sus funciones y en la objetividad técnica que pueden brindar sus representantes.
	Dirección	Maisyura et al. (2022) plantea que una herramienta transformacional de organizaciones es la dirección, donde un líder visionario puede ser fuente de cambio mediante una guía clara, estratégica y sistemática, afrontando las dificultades y promoviendo posibilidades de lograr los objetivos planteados.
	Control	Rizal (2020) explica que el control interno es importante para la administración pública, por lo que se espera que la aplicación en las entidades genere mayor rendición de las cuentas en la entidad, así como establecer una gobernanza democrática.

#### 5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario **Gestión administrativa municipal** elaborado por **Guadalupe Stefania Ruiz Magallanes** en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.

<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinentes

1. No cumple con el criterio	
2. Bajo Nivel	
3. Moderado nivel	
4. Alto nivel	

**Dimensiones del instrumento:** Gestión administrativa municipal

- **Primera dimensión:** Planificación
- **Objetivos de la Dimensión:** Validar la satisfacción del colaborador sobre la comunicación interna y la planificación.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Obs/ Recomendaciones
Formulación	El plan estratégico institucional y el plan operativo institucional se formulan de acuerdo a las indicaciones del CEPLAN	4	4	4	—
Objetivos	Los objetivos son establecidos acorde a las prioridades.	4	4	3	—
Participación	En la formulación de los planes participan algunos colaboradores previamente seleccionados.	4	4	3	—

- **Segunda dimensión:** Organización
- **Objetivos de la Dimensión:** Validar la satisfacción del colaborador sobre la comunicación interna y la organización.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Obs/ Recomendaciones
Organización funcional	En la institución se dispone de organizacional funcional para minimizar las necesidades de personal.	4	3	4	—
Calificación	Los cargos de jefaturas son ocupados por personal calificado.	4	4	4	—

Asignación	Los colaboradores son asignados a los diferentes puestos según su perfil profesional o técnico.	4	4	4	—
------------	---	---	---	---	---

- **Tercera dimensión:** Dirección
- **Objetivos de la Dimensión:** Validar la satisfacción del colaborador sobre la comunicación interna y la dirección de la institución.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Obs/ Recomendaciones
Mejora Continua	Los jefes de área fomentan actividades de mejora continua en la entidad.	4	4	4	—
Liderazgo	Los jefes de área demuestran liderazgo en la atención de problemas y alcance de metas.	4	4	4	—
Toma de decisiones	Los jefes de área toman decisiones atendiendo las sugerencias y recomendaciones de los colaboradores.	4	4	4	—

- **Cuarta dimensión:** Control
- **Objetivos de la Dimensión:** Validar la satisfacción del colaborador sobre la comunicación interna y el control institucional.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Obs/ Recomendaciones
Cumplimiento	La entidad realiza controles al cumplimiento del reglamento interno.	4	4	4	—
Instrumentos	Se aplican instrumentos de medición de cumplimiento de metas según su plan institucional.	4	4	4	—
Supervisión	En la municipalidad, los jefes de área realizan las actividades de supervisión de manera inopinada.	4	4	4	—

  
 LEILY KATHERINE MATEO CORDOVA  
 INGENIERA CIVIL  
 Reg. CIP. 181098  
 LEILY KATHERINE MATEO CORDOVA  
 I NI N°70402350

## Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Gestión administrativa municipal". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	CARLOS ANTONIO CORNEJO QUISPE	
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor ( )
Área de formación académica:	Clinica ( )	Social (X)
	Educativa ( )	Organizacional ( )
Áreas de experiencia profesional:	INGENIERA CIVIL	
Institución donde labora:	CONSULTOR DE OBRAS PÚBLICAS INDEPENDIENTE	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ( X )	Más de 5 años ( )
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	No corresponde	

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de Gestión Administrativa Municipal
Autora:	Guadalupe Stefania Ruiz Magallanes
Procedencia:	Chincha – Ica
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	10 minutos
Ámbito de aplicación:	Municipalidad Distrital de Sunampe
Significación:	Se empleará un instrumento compuesto por cuatro dimensiones: Planificación, organización, dirección y control; con el objetivo de recopilar información sobre el estado situacional de percepción de la variable en la institución, que engloban 12 indicadores. Además, se constituye por 12 ítems políticos y se hallan en escala ordinal, medido con la escala de Likert.

#### 4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Gestión Administrativa Municipal	Planificación	Según George et al. (2019) la planificación permite una formulación de las estrategias requeridas en las entidades, así como de la determinación de la misión visión y objetivos mediante una evaluación interna y externa, para determinar los estrategias y recursos a utilizar para la obtención de las metas.
	Organización	Krause et al. (2016) indica que la organización a nivel estructural de diversas entidades es determinante en la capacidad que demuestran en el cumplimiento de sus funciones y en la objetividad técnica que pueden brindar sus representantes.
	Dirección	Maisyura et al. (2022) plantea que una herramienta transformacional de organizaciones es la dirección, donde un líder visionario puede ser fuente de cambio mediante una guía clara, estratégica y sistemática, afrontando las dificultades y promoviendo posibilidades de lograr los objetivos planteados.
	Control	Rizal (2020) explica que el control interno es importante para la administración pública, por lo que se espera que la aplicación en las entidades genere mayor rendición de las cuentas en la entidad, así como establecer una gobernanza democrática.

#### 5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario **Gestión administrativa municipal** elaborado por **Guadalupe Stefania Ruíz Magallanes** en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.

<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinentes

1 No cumple con el criterio	
2. Bajo Nivel	
3. Moderado nivel	
4. Alto nivel	

**Dimensiones del instrumento:** Gestión administrativa municipal

- **Primera dimensión:** Planificación
- **Objetivos de la Dimensión:** Validar la satisfacción del colaborador sobre la comunicación interna y la planificación.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Obs/ Recomendaciones
Formulación	El plan estratégico institucional y el plan operativo institucional se formulan de acuerdo a las indicaciones del CEPLAN	4	4	4	—
Objetivos	Los objetivos son establecidos acorde a las prioridades.	4	4	4	—
Participación	En la formulación de los planes participan algunos colaboradores previamente seleccionados.	4	4	3	—

- **Segunda dimensión:** Organización
- **Objetivos de la Dimensión:** Validar la satisfacción del colaborador sobre la comunicación interna y la organización.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Obs/ Recomendaciones
Organización funcional	En la institución se dispone de organizacional funcional para minimizar las necesidades de personal.	4	3	3	—
Calificación	Los cargos de jefaturas son ocupados por personal calificado.	4	4	4	—

Asignación	Los colaboradores son asignados a los diferentes puestos según su perfil profesional o técnico.	4	4	4	—
------------	---	---	---	---	---

- **Tercera dimensión:** Dirección
- **Objetivos de la Dimensión:** Validar la satisfacción del colaborador sobre la comunicación interna y la dirección de la institución.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Obs/ Recomendaciones
Mejora Continua	Los jefes de área fomentan actividades de mejora continua en la entidad.	4	4	4	—
Liderazgo	Los jefes de área demuestran liderazgo en la atención de problemas y alcance de metas.	4	4	4	—
Toma de decisiones	Los jefes de área toman decisiones atendiendo las sugerencias y recomendaciones de los colaboradores.	4	4	4	—

- **Cuarta dimensión:** Control
- **Objetivos de la Dimensión:** Validar la satisfacción del colaborador sobre la comunicación interna y el control institucional.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Obs/ Recomendaciones
Cumplimiento	La entidad realiza controles de cumplimiento del reglamento interno.	4	4	4	—
Instrumentos	Se aplican instrumentos de medición de cumplimiento de metas según su plan institucional.	4	4	4	—
Supervisión	En la municipalidad, los jefes de área realizan las actividades de supervisión de manera inopinada.	4	4	4	—

**CARLOS A. CORNEJO QUISPE**  
 INGENIERO CIVIL  
 CIP 108787

CARLOS ANTONIO CORNEJO QUISPE

DNI N°21887863



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de  
Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e  
Información Universitaria y  
Registro de Grados y Títulos

## CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Ejecutivo de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

### INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos	CORNEJO QUISPE
Nombres	OSCAR JUNIORS
Tipo de Documento de Identidad	DNI
Numero de Documento de Identidad	43856346

### INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C.
Rector	LLEMPEN CORONEL HUMBERTO CONCEPCION
Secretario General	LOMPARTE ROSALES ROSA JULIANA
Director	PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL

### INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico	MAESTRO
Denominación	MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA
Fecha de Expedición	25/11/20
Resolución/Acta	0381-2020-UCV
Diploma	052-096785
Fecha Matricula	02/08/2019
Fecha Egreso	09/08/2020

Fecha de emisión de la constancia:  
06 de Noviembre de 2023



CÓDIGO VIRTUAL 0001556955

ROLANDO RUIZ LLATANCE  
EJECUTIVO  
Unidad de Registro de Grados y Títulos  
Superintendencia Nacional de Educación  
Superior Universitaria - Sunedu

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu ([www.sunedu.gob.pe](http://www.sunedu.gob.pe)), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 - Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(\*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.





PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de  
Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e  
Información Universitaria y  
Registro de Grados y Títulos

## CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Ejecutivo de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

### INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos	MATEO CORDOVA
Nombres	LEILY KATHERINE
Tipo de Documento de Identidad	DNI
Numero de Documento de Identidad	70402350

### INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C.
Rector	LLEMPEN CORONEL HUMBERTO CONCEPCION
Secretario General	LOMPARTE ROSALES ROSA JULIANA
Director	PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL

### INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico	MAESTRO
Denominación	MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA
Fecha de Expedición	22/02/21
Resolución/Acta	0021-2021-UCV
Diploma	052-103869
Fecha Matrícula	02/09/2019
Fecha Egreso	17/01/2021

Fecha de emisión de la constancia:  
06 de Noviembre de 2023



CÓDIGO VIRTUAL 0001556951

ROLANDO RUIZ LLATANCE  
EJECUTIVO

Unidad de Registro de Grados y Títulos  
Superintendencia Nacional de Educación  
Superior Universitaria - Sunedu

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu ([www.sunedu.gob.pe](http://www.sunedu.gob.pe)), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 - Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(\*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

## CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Ejecutivo de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

### INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos	CORNEJO QUISPE
Nombres	CARLOS ANTONIO
Tipo de Documento de Identidad	DNI
Numero de Documento de Identidad	21887863

### INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre	PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ
Rector	CARLOS MIGUEL GARATEA GRAU
Secretario General (E)	DANIEL SORIA LUJAN
Decano	CIRO BENJAMIN ALEGRIA VARONA

### INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico	MAESTRO
Denominación	MAGÍSTER EN INGENIERÍA CIVIL
Fecha de Expedición	20/11/19
Resolución/Acta	018/2019-GYT
Diploma	116667
Fecha Matricula	15/08/2011
Fecha Egreso	16/04/2019

Fecha de emisión de la constancia:  
06 de Noviembre de 2023



CÓDIGO VIRTUAL 0001556948

ROLANDO RUIZ LLATANCE  
EJECUTIVO

Unidad de Registro de Grados y Títulos  
Superintendencia Nacional de Educación  
Superior Universitaria - Sunedu

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu ([www.sunedu.gob.pe](http://www.sunedu.gob.pe)), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 – Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(\*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

## **Anexo 4: Modelo del consentimiento o asentimiento informado UCV.**

### **Consentimiento Informado**

**Título de investigación:** "La comunicación interna y la gestión administrativa municipal del distrito de Sunampe, 2023"

**Investigadora:** Guadalupe Stefania Ruiz Magallanes

#### **Propósito del estudio**

Le invitamos a participar en la investigación titulada "La comunicación interna y la gestión administrativa municipal del distrito de Sunampe, 2023", cuyo objetivo es determinar la relación entre la comunicación interna y la gestión administrativa municipal del distrito de Sunampe en el periodo 2023. Esta investigación es desarrollada por estudiantes de posgrado del programa académico de maestría en gestión pública de la Universidad César Vallejo del campus Ate, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución Municipalidad Distrital de Sunampe.

El impacto del problema de investigación radica en que no se posee cuantiosa información sobre las implementaciones de comunicación interna en la administración municipal de Sunampe, por ello, se requiere identificar la relación entre las variables identificadas, con la finalidad de brindar un panorama de estado situacional sobre este proceso a nivel municipal.

#### **Procedimiento**

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará la encuesta donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: "La comunicación interna y la gestión administrativa municipal del distrito de Sunampe, 2023"
2. Esta encuesta tendrá un tiempo aproximado de 10 minutos y se realizará en el ambiente del auditorio de la institución Municipalidad Distrital de Sunampe. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.



**Participación voluntaria (principio de autonomía):**

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

**Riesgo (principio de No maleficencia):**

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

**Beneficios (principio de beneficencia):**

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

**Confidencialidad (principio de justicia):**

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

**Problemas o preguntas:**

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador Ruiz Magallanes Guadalupe Stefania, email: [gruizma28@ucvvirtual.edu.pe](mailto:gruizma28@ucvvirtual.edu.pe) y Docente asesor Dr. Godoy Caso Juan, email: [ggodoyca@ucvvirtual.edu.pe](mailto:ggodoyca@ucvvirtual.edu.pe)

**Consentimiento**

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos:.....

Fecha y hora:.....

Firma:



## Anexo 6: Validez y confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos

### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	60	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	60	100,0

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

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,899	24

## Anexo 7: Autorización de aplicación del instrumento.



31  
años

"Año de la Unidad, la Paz y el Desarrollo"

Lima, 29 de setiembre del 2023

Señor (a):  
Dr. Jesus Rojas Valerio.  
Alcalde:  
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SUNAMPE

Nº de Carta : 007 – 2023 – UCV – VA – EPG – F06L03/J  
Asunto : Solicita autorización para realizar investigación en la institución que usted dignamente dirige.  
Referencia : Solicitud del interesado de fecha: 29 de setiembre del 2023

Tengo a bien dirigirme a usted para saludarlo cordialmente y al mismo tiempo augurarle éxitos en la gestión de la institución a la cual usted representa.

Luego para comunicarle que la Unidad de Posgrado de la Universidad César Vallejo Filial Lima Ate, tiene los Programas de Maestría y Doctorado, en diversas menciones, donde los estudiantes se forman para obtener el Grados Académico de Maestro o de Doctor según el caso.

Para obtener el Grado Académico correspondiente, los estudiantes deben elaborar, presentar, sustentar y aprobar un Trabajo de Investigación Científica (Tesis).

Por tal motivo alcanzo la siguiente información:

- 1) Apellidos y nombres de estudiante: RUIZ MAGALLANES, GUADALUPE STEFANIA
- 2) Programa de estudios : Maestría
- 3) Mención : Gestión Pública
- 4) Título de la investigación : "LA COMUNICACIÓN INTERNA Y LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA MUNICIPAL DEL DISTRITO DE SUNAMPE, 2023"

Debo señalar que los resultados de la investigación a realizar benefician al estudiante investigador como también a la institución donde se realiza la investigación.

Por lo expuesto, agradeceré a usted tenga a bien autorizar la investigación que realizará el maestrando interesado.

Atentamente



  
Dra. Consuelo Del Pilar Clemente Castillo  
Jefe de la Escuela de Posgrado  
Universidad César Vallejo  
Campus Ate



*"Somos la universidad de los que quieren salir adelante"*

Dirección: Ate. Km. 8.2 Carretera. Central, Ate  
Correo [posgrado.ate@ucv.edu.pe](mailto:posgrado.ate@ucv.edu.pe)  
Celular: 986 326 023 [www.ucv.edu.pe](http://www.ucv.edu.pe)



Escaneado con CamScanner

Escaneado con CamScanner

30 de octubre del 2023

**CARTA 27-2023-GM**

**SEÑORES:**

Dra. Consuelo del Pilar Clemente Castillo  
Jefe de la Escuela de Post Grado Universidad Cesar Vallejo-Campus Ate.

**REFERENCIA: CARTA 007-2023-UCV-VA-EPG-F06L03/J – Exp. 7271.**

Por medio de la presente me dirijo a usted para saludarlo y a su vez para informarle lo siguiente:

Que, a través de la Carta de la referencia, se solicita autorización para la investigación del maestrando RUIZ MAGALLANES GUADALUPE STEFANIA, en esta Institución, quien se encuentra desarrollando su Tesis: "LA COMUNICACIÓN INTERNA Y LA GESTION ADMINISTRATIVA MUNICIPAL DEL DISTRITO DE SUNAMPE, 2023". Con el propósito de elaborar, presentar, sustentar y aprobar un Trabajo de Investigación (Tesis), para obtener su grado Académico correspondiente.

Conforme a lo solicitado se informa que se autoriza la investigación del maestrando en mención, cabe señalar que sólo serán proporcionados para dicha investigación documentos de carácter público, sin otro particular.

Atentamente



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SUNAMPE

MAG. LUIS CARLOS GIRAÓ ATUNCAR  
GERENTE MUNICIPAL





## Anexo 9: Base de datos de la investigación

ENCUESTADOS	COMUNICACIÓN INTERNA											
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12
	Comunicación Descendente			Comunicación Ascendente			Comunicación Horizontal			Comunicación Transversal		
1	4	3	5	3	4	3	5	3	3	4	4	4
2	3	3	4	4	4	3	3	5	4	3	4	4
3	3	2	3	4	5	4	4	4	4	3	4	4
4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4
5	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4
6	3	3	4	5	4	5	4	3	4	4	4	3
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3
8	4	3	4	5	4	4	3	4	4	3	4	4
9	3	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5
10	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4
11	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
12	3	3	3	4	4	5	3	3	4	4	4	3
13	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4
14	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
15	3	4	3	4	4	4	2	4	3	3	4	4
16	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5
17	3	3	4	4	5	3	2	4	3	4	3	4
18	3	4	5	4	3	4	4	4	3	3	4	4
19	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
20	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4
21	3	3	4	5	3	4	5	4	4	4	3	5
22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
23	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4
24	3	3	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5
25	4	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3
26	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4
27	4	3	3	4	5	4	4	3	3	3	3	4
28	4	3	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5
29	3	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4
30	4	4	3	3	4	4	5	5	4	4	3	4
31	4	5	5	4	5	4	4	4	3	4	4	5
32	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3
33	4	3	4	4	3	4	4	4	5	4	3	3
34	5	5	5	4	5	4	5	3	4	5	4	4
35	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4
36	3	2	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4

37	4	5	5	3	4	4	4	2	3	4	3	4
38	3	3	3	4	5	4	3	3	3	3	4	3
39	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
40	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4
41	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
42	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4
43	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5
44	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
45	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3
46	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3
47	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
48	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3
49	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
50	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4
51	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4
52	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
53	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4
54	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
55	1	4	5	3	4	4	5	5	4	4	2	3
56	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4
57	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3
58	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4
59	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4
60	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4

ENCUESTADOS	GESTIÓN ADMINISTRATIVA											
	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24
	Planificación			Organización			Dirección			Control		
1	4	3	3	2	5	5	4	5	4	3	4	4
2	4	4	4	4	3	4	5	4	5	3	4	5
3	4	4	4	4	5	3	4	3	4	5	4	4
4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4
5	4	4	3	4	4	4	4	5	5	3	4	4
6	3	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4
7	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3
8	4	3	4	3	3	3	5	4	4	4	3	4
9	3	4	4	4	4	4	5	4	5	3	4	4
10	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4
11	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
12	3	3	4	4	4	3	4	5	5	4	4	3
13	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	3
14	4	4	3	2	4	3	4	3	4	4	4	4
15	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3
16	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5
17	3	4	4	3	4	4	4	5	5	4	5	5
18	4	4	3	3	3	4	5	5	5	4	5	4
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
20	3	3	4	4	3	3	4	5	4	3	4	4
21	4	3	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5
22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
23	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4
24	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5
25	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3
26	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3
27	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4
28	4	4	3	4	5	3	5	5	4	4	5	5
29	3	4	4	4	5	4	4	4	5	3	4	3
30	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4
31	4	4	5	4	5	3	4	4	5	4	4	5
32	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4
33	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
34	5	4	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
36	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4
37	4	4	3	4	4	4	5	5	4	5	4	5
38	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3

39	3	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5
40	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4
41	3	3	4	4	4	4	5	4	5	4	3	4
42	4	5	4	3	4	4	4	5	5	3	4	4
43	4	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5
44	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
45	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
46	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3
47	3	4	4	4	3	3	5	5	5	4	4	4
48	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
49	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4
50	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4
51	3	4	5	3	4	4	5	4	5	3	4	4
52	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
53	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3
54	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4
55	3	3	4	4	5	5	5	5	4	5	4	3
56	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5
57	2	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3
58	3	4	4	3	4	4	4	5	4	3	3	4
59	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
60	4	4	4	3	3	4	4	5	5	4	5	4

ENCUESTADOS	PROMEDIO					
	Comunicación Interna	Gestión Administrativa	Comunicación Interna			
			Comunicación Descendente	Comunicación Ascendente	Comunicación Horizontal	Comunicación Transversal
1	4	4	4	3	4	4
2	4	4	3	4	4	4
3	4	4	3	4	4	4
4	4	3	4	3	3	4
5	4	4	3	4	4	4
6	4	4	3	5	4	4
7	4	4	4	4	4	3
8	4	4	4	4	4	4
9	4	4	4	5	4	4
10	4	4	3	3	4	4
11	4	4	4	4	4	4
12	4	4	3	4	3	4
13	5	5	5	4	5	4
14	4	4	3	4	4	4
15	4	3	3	4	3	4
16	5	5	4	4	5	5
17	4	4	3	4	3	4
18	4	4	4	4	4	4
19	4	4	4	4	4	4
20	4	4	3	4	4	4
21	4	4	3	4	4	4
22	3	3	3	3	3	3
23	4	4	4	4	3	4
24	4	5	3	4	5	5
25	4	4	4	4	3	4
26	4	3	3	4	4	3
27	4	3	3	4	3	3
28	5	4	4	5	5	5
29	4	4	4	4	4	4
30	4	5	4	4	5	4
31	4	4	5	4	4	4
32	3	4	3	4	3	3
33	4	4	4	4	4	3
34	4	5	5	4	4	4
35	4	4	4	4	4	4
36	4	4	3	4	4	4
37	4	4	5	4	3	4
38	3	3	3	4	3	3
39	4	4	4	4	4	4

40	4	4	4	4	3	3
41	4	4	4	4	4	4
42	4	4	4	4	5	4
43	5	5	5	5	5	5
44	4	4	4	4	4	4
45	4	4	4	4	3	3
46	3	3	3	3	3	4
47	4	4	4	4	4	4
48	4	4	4	4	4	3
49	4	4	3	4	4	4
50	4	4	3	4	3	4
51	4	4	4	4	4	4
52	4	4	4	4	4	4
53	3	3	3	4	3	3
54	4	4	4	4	4	4
55	4	4	3	4	5	3
56	4	4	4	4	4	4
57	3	3	3	4	3	3
58	4	4	4	4	5	4
59	4	4	3	4	4	4
60	4	4	4	4	4	4

**Anexo 10: Fotos de la aplicación del instrumento.**

