



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

**Plan de Incentivos y Comunicación Interna de los Trabajadores de la Municipalidad  
de Pastaza, 2022**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Maestro en Gestión Pública

**AUTOR:**

Huaman Gomez, Julio Alexis ([orcid.org/0000-0002-2983-0644](https://orcid.org/0000-0002-2983-0644))

**ASESOR:**

Dr. Panduro Salas, Aladino ([orcid.org/0000-0003-2467-2939](https://orcid.org/0000-0003-2467-2939))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Reforma y Modernización del Estado

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA**

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

**TARAPOTO - PERÚ**

**2022**

## **Dedicatoria**

Primeramente, agradezco a Dios por haberme otorgado una familia extraordinaria que estuvieron apoyándome que quienes creyeron y confiaron en lo que soy capaz de llegar a mi meta, dándome ejemplo de superación, humildad y sacrificio, especialmente dedico a mi amiga Liz Ximena que estuvo a mi lado brindándome su apoyo y sus consejos para ser de mí una mejor persona.

## **Agradecimiento**

Al finalizar este trabajo quiero utilizar este espacio para agradecer a Dios por todas sus bendiciones y por cuidar de mí y a mi familia que han sabido darme su ejemplo de trabajo y honradez.

## Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de contenidos .....	iv
Índice de tablas .....	v
Índice de figuras.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract .....	viii
<b>I. INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>1</b>
<b>II. MARCO TEÓRICO .....</b>	<b>6</b>
<b>III. METODOLOGÍA.....</b>	<b>20</b>
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	20
3.2. Variables y operacionalización.....	21
3.3. Población (criterios de selección), muestra y muestreo, unidad de análisis .....	21
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	23
3.5. Procedimientos .....	25
3.6. Método de análisis de datos .....	25
3.7. Aspectos éticos.....	26
<b>IV. RESULTADOS .....</b>	<b>27</b>
<b>V. DISCUSIÓN .....</b>	<b>34</b>
<b>VI. CONCLUSIONES .....</b>	<b>41</b>
<b>VII. RECOMENDACIONES .....</b>	<b>43</b>
<b>REFERENCIAS.....</b>	<b>44</b>
<b>ANEXOS .....</b>	<b>50</b>

## Índice de tablas

Tabla 1 Nivel del plan de incentivos .....	27
Tabla 2 Nivel de comunicación interna.....	28
Tabla 3 Prueba de normalidad de Shapiro - Wilk .....	29
Tabla 4 Relación entre la planificación y la comunicación interna.....	29
Tabla 5 Relación entre la ejecución y la comunicación interna .....	30
Tabla 6 Relación entre la evaluación y la comunicación interna .....	31
Tabla 7 Relación entre la transferencia de recursos y la comunicación interna .....	31
Tabla 8 Relación entre el plan de incentivos y la comunicación interna.....	32

## Índice de figuras

<b>Figura 1:</b> Diagrama de dispersión de los temas de estudio.....	33
--	----

## Resumen

El estudio ha tenido como objetivo general determinar la relación entre el plan de incentivos y la comunicación interna de los trabajadores de la Municipalidad de Pastaza, año 2022. El trabajo fue de tipo básica de diseño no experimental, descriptivo – correlacional. Estuvo integrada por 50 colaboradores y el instrumento empleado fue el cuestionario. Resultados: El nivel de plan de incentivos es regular en un 40%. El nivel de comunicación interna es medio en un 62%. Existe relación entre la planificación y la comunicación interna, pues el p valor es 0.001 y la correlación fue 0.806. Existe relación entre la ejecución y la comunicación interna debido a que el p – valor fue 0.001 y la correlación fue 0.877. Existe relación entre la evaluación y la comunicación interna porque el p – valor fue 0.001 y la correlación fue 0.815. Existe relación entre la transferencia de recursos porque la significancia obtenida fue de 0.001 y la correlación fue 0.717. Conclusión: Existe relación entre el plan de incentivos y la comunicación interna porque el p valor fue 0.001. La correlación de Rho de Spearman fue positiva muy fuerte (0.866). Por tal razón, el plan de incentivos influye en un 77% en la comunicación interna.

**Palabras clave:** Plan, incentivos, comunicación, interna.

## **Abstract**

The general objective of the study was to determine the relationship between the incentive plan and the internal communication of the workers of the Municipality of Pastaza, year 2022. The work was of basic type of non-experimental, descriptive-correlational design. It was integrated by 50 collaborators and the instrument used was the questionnaire. Results: The level of incentive plan is regular in 40%. The level of internal communication is medium in 62%. There is a relationship between planning and internal communication, since the p-value is 0.001 and the correlation was 0.806. There is a relationship between execution and internal communication because the p-value was 0.001 and the correlation was 0.877. There is a relationship between evaluation and internal communication because the p - value was 0.001 and the correlation was 0.815. There is a relationship between resource transfer because the significance obtained was 0.001 and the correlation was 0.717. Conclusion: There is a relationship between the incentive plan and internal communication because the p-value was 0.001. Spearman's Rho correlation was very strong positive (0.866). Therefore, the incentive plan has a 77% influence on internal communication.

**Keywords:** Plan, incentives, communication, internal.

## I. INTRODUCCIÓN

El rol que tiene la comunicación interna es crucial en las organizaciones porque con ella, el grupo humano no solo tendrá conocimiento acerca de la cultura institucional, si no las normativas y reglamento para adecuar las actividades de cada uno de los miembros dentro de la entidad, pues, de nada sirve desarrollar estrategias encaminadas a lograr los propósitos si estos no se comunican apropiadamente al personal (Paradinas, 2020).

Por otro lado, las instituciones públicas tienen problemas en el alcance de sus metas, esto debido a que no tienen el control sobre los planes de incentivos que les otorga el gobierno, tal es el caso de Ecuador, el país ha recibido \$4,802,000.00 millones de presupuesto, pero, debido al cumplimiento de metas en el 2020 tuvo un incentivo de \$1,698,000.00, para ello, tuvo que cumplir con 16 metas y cuatro evaluaciones. Sin embargo, al 2021 las metas no se cumplieron en su totalidad porque hubo problemas en la recaudación, por cuanto el gobierno no realizó revisiones a tiempo del pago de impuestos, no cumplieron con la meta de asistencia social y hubo falta de comunicación interna entre funcionarios. Por tal razón, el gobierno no recibió ningún incentivo, pero, al 2022 espera recibir \$1,000,000.00 por el cumplimiento de otras cuatro metas, no obstante, sus esfuerzos se encuentran limitados por la carencia de personal idóneo (Torres & Cobos, 2021).

En un contexto nacional, las decisiones que ha tomado el gobierno peruano para combatir los últimos acontecimientos han creado cambios en la sociedad y en cómo las organizaciones dinamizan la comunicación, la misma que ha sido vista como un soporte y que debe ser priorizada para lograr una eficiente gestión en las instituciones (Videnza Consultores, 2020). Asimismo, el gobierno ha creado planes de incentivos por medio de la ley N°29332 a fin de propiciar una mejor calidad de los servicios estatales. Por el contrario, la Municipalidad Provincial del Santa en Lima ha incumplido con la meta del programa de incentivos otorgado por el Ministerio de Economía y Finanzas, puesto que ejecutó el 6.8% del presupuesto en obras y por ello perdió la oportunidad de recibir incentivos municipales, pues el desempeño no superó la valla

fijada en 20%, de igual modo, hubo incapacidad de gasto oportuno en vista de que la comunicación entre los miembros no ha sido eficiente (RSD Noticias, 2021).

Por otra parte, en Chiclayo, los municipios locales de Lambayeque no lograron alcanzar ni el 20% de las metas según el último informe emitido por el MEF. Los resultados se dieron porque los municipios tuvieron problemas de comunicación interna que provocaron que los planes no sean ejecutados conforme a las normativas establecidas por el gobierno (La Exitosa, 2021). Por el contrario, un informe realizado por la Municipalidad Provincial de Huamanga (2021) dio a conocer que cumplió con tres propósitos del programa de incentivos en el 2020 que le permitieron la transferencia de S/ 1,000,000.00 a favor de dicha provincia. El resultado es fruto del trabajo articulado y transparente; sin embargo, los esfuerzos realizados no son suficientes, por cuanto el municipio tiene dificultades en el manejo eficiente de recursos y el personal no aporta ideas que permitan otorgar servicios estatales eficientes.

En un contexto local se da a conocer la problemática de la Municipalidad Distrital de Pastaza, ubicada en el departamento de Loreto, teniendo por objetivo mejorar la condición de vida de sus integrantes, minimizar el porcentaje de inseguridad, consolidar la gestión municipal, mejorar el desarrollo humano y estilos de vida saludable, entre otros. De igual manera es clasificada de acuerdo con el MEF como tipo "F" (Municipios que no son parte de las urbes principales, con población entre 35% y 70%). Al tener contacto con los funcionarios y colaboradores del municipio se pudo evidenciar que existen falencias que involucran el programa de incentivos y comunicación interna.

Concerniente a los temas presentados, estos se encuentran enmarcados tanto el coordinador del mencionado programa de incentivos o el líder y los encargados de la ejecución de las metas, quienes en una gran cantidad de oportunidades presentan una deficiente e inadecuada comunicación, como también, no llevan a cabo un monitoreo pertinente para la ejecución de las metas programadas. Por otra parte, se supone que los encargados conocen la realidad de la localidad y que poseen condiciones necesarias para poder enfrentarlas y solucionarlas en beneficio de la colectividad a la que vienen representando; sin embargo, vienen recibiendo constantes reclamos de los

pobladores donde se ha podido identificar el grado de insatisfacción por los servicios que brinda el municipio. La comunicación limitada, información escasa, desconocimiento del organigrama, poca colaboración entre el equipo de trabajo, clima de trabajo poco efectivo, poca participación de los miembros en el cumplimiento de los propósitos del gobierno de Pastaza son los principales factores del incumplimiento de las metas que forman parte del programa de incentivos.

Por tal razón, se consideró conveniente llevar a cabo el investigativos con la intención de establecer la asociatividad entre el “plan de incentivos y la comunicación interna” de la entidad y a su vez, poder aportar posibles soluciones a la problemática antes detallada.

El **problema general** que ha sido planteado en la investigación es: ¿Cuál es la relación entre el plan de incentivos y la comunicación interna de los trabajadores de la Municipalidad de Pastaza, año 2022? De igual manera, los **problemas específicos** son: ¿Cuál es el nivel del plan de incentivos en la Municipalidad de Pastaza, año 2022?, ¿Cuál es el nivel de comunicación interna de los trabajadores de la Municipalidad de Pastaza, año 2022?, ¿Qué relación hay entre la planificación y la comunicación interna de los trabajadores de la Municipalidad de Pastaza, año 2022?, ¿Qué relación hay entre la ejecución y la comunicación interna de los trabajadores de la Municipalidad de Pastaza, año 2022?, ¿Qué relación hay entre la evaluación y la comunicación interna de los trabajadores de la Municipalidad de Pastaza, año 2022?, ¿Qué relación hay entre la transferencia de recursos y la comunicación interna de los trabajadores de la Municipalidad de Pastaza, año 2022?

La justificación de investigación se da por medio de los siguientes criterios: **Conveniencia**, el desarrollo de la investigación permitió conocer aquellos aspectos relevantes que impiden el cumplimiento del plan de incentivos, asimismo, evidenció las dificultades que tienen los colaboradores en la comunicación interna. **Relevancia social**, el alcance de los propósitos estatales con una adecuada comunicación permitirá que las autoridades locales utilicen los medios según sus requerimientos principales, estos se indican en los programas de incentivos a fin de propiciar servicios favorables para la comunidad. **Valor teórico**, en el estudio se ha recopilado un amplio

contenido teórico sobre los temas planteados, de manera que ha incrementado el conocimiento de los investigadores. **Implicancia práctica**; por cuanto el investigador proporcionó sugerencias para la mejora y el cumplimiento del programa de incentivos y la comunicación interna que serán consideradas como posibles soluciones. **Utilidad metodológica**, porque se construyeron instrumentos y por medio de estos, ha sido posible recopilar la información necesaria para responder a cada objetivo propuesto.

Como **objetivo general** se ha planteado: Determinar la relación entre el plan de incentivos y la comunicación interna de los trabajadores de la Municipalidad de Pastaza, año 2022. Asimismo, los **objetivos específicos** son: Analizar el nivel de cumplimiento del plan de incentivos en la Municipalidad de Pastaza, año 2022, Identificar el nivel de comunicación interna de los trabajadores de la Municipalidad de Pastaza, año 2022. Evaluar la relación entre la planificación y la comunicación interna de los trabajadores de la Municipalidad de Pastaza, año 2022. Evaluar la relación entre la ejecución y la comunicación interna de los trabajadores de la Municipalidad de Pastaza, año 2022. Evaluar la relación entre la evaluación y la comunicación interna de los trabajadores de la Municipalidad de Pastaza, año 2022. Evaluar la relación entre la transferencia de recursos y la comunicación interna de los trabajadores de la Municipalidad de Pastaza, año 2022.

La **hipótesis** general es:  $H_i$ : Existe relación significativa entre el plan de incentivos y la comunicación interna de los trabajadores de la Municipalidad de Pastaza, año 2022.  $H_o$ : No existe relación significativa entre el plan de incentivos y la comunicación interna de los trabajadores de la Municipalidad de Pastaza, año 2022. Las **hipótesis específicas** son: H1: El nivel de cumplimiento del plan de incentivos en la Municipalidad de Pastaza, año 2022, es bajo. H2: El nivel de comunicación interna de los trabajadores de la Municipalidad de Pastaza, año 2022, es bajo. H3: Existe relación significativa entre la planificación y la comunicación interna de los trabajadores de la Municipalidad de Pastaza, año 2022. H4: Existe relación significativa entre la ejecución y la comunicación interna de los trabajadores de la Municipalidad de Pastaza, año 2022. H5: Existe relación significativa entre la evaluación y la comunicación interna de los trabajadores de la Municipalidad de Pastaza, año 2022. H6: Existe relación

significativa entre la transferencia de recursos y la comunicación interna de los trabajadores de la Municipalidad de Pastaza, año 2022.

## II. MARCO TEÓRICO

Concerniente al siguiente apartado, se exponen los aportes teóricos, en el cual se dan a conocer investigaciones similares al de las variables de la presente tesis. **A nivel internacional**, de acuerdo con Calle y Bardía (2020) su estudio fue de enfoque cuantitativo y de diseño no - experimental, con una población y muestra del estudio fueron 10 colaboradores municipales, se ha utilizado la entrevista y la guía de entrevista como técnica e instrumento respectivamente. Conclusión: Existe una deficiente comunicación interna entre los servidores del gobierno local en un 48% y el 95% menciona que desconocen el programa de incentivos para promover la eficiente prestación de servicios estatales. Por tanto, la falta de estrategias para mejorar la comunicación en el personal de las instituciones públicas repercute en la gestión del gobierno, por ello, es importante que las instituciones realicen actividades donde se logre una comunicación eficiente entre colaboradores y, por medio de este, cumplir al 100% con los objetivos que fueron previamente planeados a fin de responder a solicitudes de la comunidad local en general.

Asimismo, Vivas y Saavedra (2019) la investigación fue de tipología aplicada con diseño no-experimental, los elementos muestrales se constituyeron por 75 individuos, por lo que fue pertinente, la ejecución del cuestionario para la recaudación de evidencias. Conclusión: El 59% de los encuestados aseguró que la comunicación interna es ineficaz por una inadecuada planeación de actividades, mientras que el 41% de encuestados aseguró que es eficaz. Por otro lado, la gestión administrativa mostró un alcance regular en un 45%. En ese sentido, se reconoce la relación significativa existente entre las variables estudiadas, dado que obtuvieron una significancia de (0,000) y una correlación de (0.953) la cual refiere que es una correlación positiva muy alta; es decir, mientras prevalezca una apropiada comunicación entre los colaboradores, entonces las actividades administrativas serán desarrolladas con eficacia.

De la misma manera, Meza y Moreno (2019) en su trabajo científico expuso un alcance analítico con diseño no experimental, la muestra se ha integrado por 67 artículos científicos, el instrumento aplicado fue la guía de análisis documental respectivamente.

Concluyendo que el nivel de cumplimiento de los objetivos es bajo en un 36%, existe una mala comunicación interna del 29% y una deficiente gestión municipal del 48%. Por tanto, se deduce que existe un vínculo considerable entre los temas estudiados, puesto que, la relación entre el personal repercute directamente en el cumplimiento de los propósitos municipales; es decir, mientras los funcionarios mantengan una comunicación asertiva, será posible cumplir con los planes en beneficio de la sociedad. Estadísticamente, la significancia obtenida fue de 0.002 con una correlación de 0.678, con ello, se evidencia que existe asociación entre ambos.

Así también, Egas y Yance (2018) en su informe investigativo emplearon un estudio tipo básico con diseño no experimental, donde los participantes se constituyeron por 35 trabajadores, por lo que formularon un cuestionario como instrumento de captación de información. Conclusión: El 67% desconoce a los directivos de la organización, el 33% no se siente identificado con la institución, el 83% refiere que no existe un medio para expresar ideas, el 40% sugiere que deben realizarse actividades de confraternización, esto ha generado problemas en la evaluación de actividades. En base a ello, se reconoce que existe asociación entre las estrategias comunicativas internas y la identidad institucional con una significancia de (0,000) y una correlación de (0,871). Esto indica que, mientras las estrategias comunicativas se manifiesten de modo frecuente, entonces, la identidad institucional será óptima.

De la misma manera, Dávila & Arceluz (2018) presentaron una investigación con alcance analítico, la población y muestra se ha conformado por 108 trabajadores, asimismo, aplicaron un cuestionario como instrumento. Conclusión: La comunicación entre los colaboradores es regular en un 39,2%, el respeto mutuo es regular en un 71,3%, la comunicación pausada y sin agresiones es buena en un 45,1%. Por otro lado, los programas de incentivos se ejecutan regularmente en un 69,6%. En tanto, se evidencia que hay una vinculación positiva entre la comunicación interna y el desarrollo de plan de incentivo; es decir, que un ambiente laboral con una comunicación eficiente tendrá repercusión en la ejecución de las metas programadas. En ese sentido, se afirma que la comunicación es fundamental en las instituciones públicas y esto permite que se cumplan los propósitos planteados, así como los planes públicos.

**A nivel nacional**, Mayhuay et al. (2022) su informe investigativo de tipo aplicada cuyo diseño fue el no experimental. Integrada por 55 artículos científicos como unidad muestral. El instrumento aplicado fue la guía de análisis respectivamente. Conclusión: Existen una serie de falencias que impiden que los municipios alcancen las metas planteadas, por tanto, es imposible que se cumplan planes municipales en beneficio de la población. En ese sentido, el índice de realización de los planes de incentivos es bajo en un 38%. Cabe señalar que las entidades nacionales no tienen una apropiada organización y comunicación, esto impide el cumplimiento de los planes que no solo beneficia a la población, sino también al crecimiento y desarrollo económico del país.

Según Charry (2018) su estudio fue de tipología básica con diseño no - experimental. Asimismo, la unidad muestral estuvo constituida por 200 colaboradores. Se ejecutó un cuestionario como instrumento de recojo de pruebas. Conclusión: Revelaron que el índice de comunicación interna es bajo en un 39%, el clima organizacional presenta un nivel medio en un 51%. En efecto, se pone en manifiesto la vinculación sobresaliente en los temas estudiados donde obtuvieron ( $p=,000$ ) y ( $r=,959$ ), es decir, correlación positiva muy fuerte. Con estos datos, se afirma que, mientras la comunicación entre los funcionarios no mejore, entonces, el clima en el trabajo se verá afectado y, por ende, los planes no podrán ser ejecutados como tal.

Del mismo modo, Gonzales (2018) en su artículo estableció un alcance descriptivo de diseño no experimental-correlacional, los participantes fueron 229 autoridades, por lo que fue preciso el desarrollo de un cuestionario para el recojo de información. Conclusión: Se expone que la comunicación interna tiene un nivel malo del 50%, la gestión directiva es regular en un 41% y existe un bajo porcentaje de cumplimiento de los propósitos en un 51% debido a una adecuada ejecución de actividades. En función a ello, según la prueba de Pearson, existe asociación sobresaliente en los temas, donde ( $r=,363$ ) y ( $p<0.05$ ). Por tanto, el presupuesto destinado para la consecución de los propósitos debe ser ejecutado de manera eficiente, de tal manera que se vean reflejados en los resultados institucionales. Para ello, es fundamental mantener la comunicación entre cada uno de los integrantes de las áreas de la entidad.

De igual manera, Ríos (2018) con su estudio de tipo descriptiva con diseño no-experimental, los elementos muestrales se han compuesto por 12 colaboradores, recurrieron a la aplicación de cuestionarios para la compilación de datos . Conclusión: La implementación del plan de incentivos es regular en un 36%, la gestión municipal es regular en un 42%. En ese sentido, existe un vínculo entre los temas de estudio con una correlación de  $r=,314$ ; puesto que, al establecer una comunicación interna asertiva, la ejecución “plan de incentivos” mejoró; por ende, el cumplimiento de los objetivos. Además, para cumplir con los planes municipales es importante que las actividades de la gestión municipal se encuentren claramente definidas.

Además, Quispe (2020) en su informe presentó un alcance descriptivo con diseño no experimental, la unidad muestral lo comprendieron 145 artículos científicos, para recoger los datos se empleó como técnica la guía de análisis documental con los instrumentos respectivamente. Conclusión: Se evidencia que el cumplimiento de las metas fue bajo en un 60%, donde sólo el 40% de la inversión fue utilizada, de igual modo, la gestión interna es ineficiente en un 63% y la comunicación entre los colaboradores es mala en un 39%. Por tanto, existe asociatividad entre ambos temas estudiados con un grado de incidencia del 27%, pues, la mala gestión y comunicación interna de los colaboradores repercute en el desarrollo del programa de incentivos. Cabe señalar que la comunicación en toda organización es fundamental para el alcance de los planes públicos.

Acto seguido, se exponen los fundamentos teóricos del **plan de incentivos**: El Ministerio de Economía y Finanzas (2018) lo conceptualiza como aquel instrumento de incentivos presupuestarios asociados al presupuesto por resultados que tiene como fin reforzar la prestación de los servicios estatales como la calidad de estos. Asimismo, Seymour et al. (2020) indican que son estímulos que están dirigidos a las municipalidades con el fin de que se cumplan las metas planteadas beneficiando tanto a la entidad como a la población en general. Por su parte Linton et al. (2020) sostienen que es un instrumento que mide la calidad de los servicios del gobierno desarrollados por los municipios y de acuerdo con la realización de sus metas, estas reciben beneficios.

Así también tenemos los beneficios, donde Ignatti & Nakamura (2021) postulan que este programa trae beneficios tanto para la institución pública como para los colaboradores: Incrementa la productividad de los trabajadores, puesto que buscan la manera de dar cumplimiento a su fines determinados y recibir los incentivos correspondientes. Asimismo, genera desarrollo en las comunidades por cuanto se desarrollan efectivamente las actividades planteadas a favor de estos. Según Holst (2019), gracias al programa, las municipalidades tienen la alternativa de saber cuáles son puntos fuertes como también sus falencias para llevar a cabo las actividades y si al finalizar el periodo cumplieron eficientemente con sus objetivos. Incrementa el trabajo en conjunto; si el programa está encaminado para alcanzar metas en conjunto, esto ayudará a mejorar el clima laboral y rendimiento de toda la organización.

Respecto a sus objetivos, Masuda et al. (2021) plantean lo siguiente: Motivar a las municipalidades a cumplir adecuadamente con los objetivos propuestos con el fin de incrementar la productividad y realizar adecuadamente la ejecución de las obras públicas, además promueve el trabajo en equipo, permite medir el desempeño de la entidad pública y examinar los resultados de los procesos de trabajo.

En cuanto a su importancia, Batista et al. (2020) manifiestan que los incentivos promueven el perfeccionamiento de la calidad de servicios brindados los municipios locales y nacionales con el fin de ejecutar adecuadamente los proyectos y programas planteados por la institución, asimismo fomentan la competitividad en las instituciones para realizar las operaciones y los proyectos de manera eficiente y que generen beneficio para la población. Además, incrementan el estilo de vida de la ciudadanía por medio de la adecuada gestión, avance y transparencia de los medios económicos que son esenciales para ejecutar las obras y mejoramiento de los servicios dirigidos para el bienestar de la ciudadanía.

Con respecto a las desventajas, Nogueirai et al. (2022) sostienen que existen deficiencias en la ejecución de los proyectos, dado que, con el fin de recibir estos incentivos realizan trabajos poco eficientes y que no aportan beneficios en la ciudadanía, provocan malestar e insatisfacción en los pobladores porque no brindan soluciones oportunas a otras necesidades.

Respecto al rol del coordinador del PI, Xu et al. (2020) indica que debe ser una persona con la potestad de comunicar, gestionar y coordinar con las diferentes secciones encargadas sobre la concreción de los propósitos e intenciones fijadas por la entidad municipal. Este encargado es un servidor designado por la alcaldía, debe realizar las coordinaciones respectivas para el cumplimiento de las metas.

Es preciso mencionar las restricciones que tienen los gobiernos locales para el uso del PI, donde Silva et al. (2021) sostienen que estos deben tener en cuenta la normativa, leyes y procedimientos para usar los recursos del pueblo, dentro de ellos tenemos: En tanto Saavedra & Romero (2021) indican que está prohibido hacer reajustes a las asignaciones o compensaciones económicas, está prohibido la aprobación de nuevas bonificaciones o cualquier beneficio que tengan las mismas características. De la misma manera, no es posible contratar personal para servicios personales excepto que la ley lo estipule y no está permitido efectuar gastos por horas extras. Por su parte, Kakeu-Tardy & Véron (2019) indican que está prohibido los viajes al extranjero de los funcionarios públicos, la adquisición de vehículos, excepto que sean destinados a la limpieza pública, para seguridad ciudadana o destinados a tareas de supervisión y fiscalización de la Red Vial.

Pimenta et al. (2016) indican que el dinero designado por el plan de incentivos tiene como prioridad sostener y cumplir con las metas establecidas anualmente, asimismo, la responsabilidad del alcalde es informar al ente de Control Interno la utilización de los fondos a lo largo de todo el año para alcanzar las metas estipuladas. Sostenimiento de metas; el esfuerzo inicial desarrollado por el gobierno debe mantenerse para realizar modificaciones y las mejoras correspondientes en el suministro otorgados para la ciudadanía. De igual modo, Medranda-Morales y Valbuena-Bedoya (2020) consideran: Contribuir con los objetivos del plan, el cual persigue fines para perfeccionar y actualizar la gestión de gobiernos locales: Mejora la recaudación y administración de los tributos municipales, incrementar la realización de la obras estatales bajo las normativas públicas de mejorar la calidad de gasto, minimiza en la gran medida la desnutrición crónica de los niños a nivel nacional, crea condiciones eficientes y positivas para el entorno empresarial a través del fomento de

competitividad dentro de las localidades; además, fortalece el aprovisionamiento de los servicios gubernamentales los ciudadanos de acuerdo con lo estipulado en la Ley N°27972, “Ley Orgánica de Municipalidades”, y prevenir riesgos de desastres.

A fin de justificar el estudio con leyes peruanas, se explica lo siguiente: La *Ley N° 29332 - Ley que crea el Plan de Incentivos a la mejora de la Gestión Municipal* (2009) sustenta que el plan de incentivos es una herramienta mediante el cual se proponen metas con un determinado número de actividades que se deben cumplir en una fecha establecida por las municipalidades. Comenzó en actividad en el año 2010 a cargo del MEF (Ministerio de Economía y Finanzas). Es una herramienta que tiene como fin motivar e incentivar a los municipios para potencializar el recaudo fiscal y la calidad de los servicios de la población, mediante el cumplimiento de un determinado número de actividades en un tiempo establecido. Funcionan mediante la aplicación de recursos económicos y están supervisadas por el Gobierno Central con el fin de promover determinados logros que requieren del trabajo articulado de las instituciones locales.

La evaluación del señalado plan de incentivos es expuesta por el Ministerio de Economía y Finanzas (2018) por medio de las siguientes fases: **Planificación**, en esta fase el municipio planifica una serie de actividades que conllevan al cumplimiento de determinados objetivos en función de la visión estratégica, incorporando proyectos, actividades y recursos que serán aplicados para alcanzar los fines. Los indicadores de esta fase son los siguientes: *i) Organización*, los funcionarios se encuentran en la facultad de planear las tareas de manera coordinada a fin de alcanzar un propósito. *ii) identificación de actividades*, los encargados tienen la tarea de identificar las actividades de mayor prioridad para el alcance de las metas y deben ser expuestas a todos los integrantes de la entidad. *iii) Proporcionar información*, el coordinador debe proporcionar información a la autoridad local y al concejo municipal acerca de los fines que la entidad debe desempeñar conforme al decreto publicado por el MEF. Asimismo, informa a las asambleas a cada área encargada de los fines o propósitos para presentar el plan del periodo. *iv) Plan de trabajo*, se solicita el plan de trabajo a las áreas responsables e inspeccionar que este se encuentre de acuerdo con lo establecido en las guías instructivas del MEF. *v) Coordinación*, el encargado planifica

con el área de presupuesto sobre la destinación de los materiales solicitados por las demás zonas para el financiamiento de las actividades involucradas en la consecución de objetivos.

El Ministerio de Economía y Finanzas (2018) explica sobre la fase de la **ejecución**: En esta fase se realizan todas aquellas acciones previstas en la planificación y por ello, el coordinador tiene como función realizar la inspección de la ejecución del plan de trabajo para el alcance de las metas por medio de las siguientes actividades: *i) Planes de trabajo*, el encargado tiene como principal función hacer el seguimiento de la realización de los planes de trabajo anteriormente planificados a fin de alcanzar el logro de las metas. *ii) Participación de funcionarios*, se estimula el involucramiento de los colaboradores municipales competentes de la ejecución de propósitos por medio de capacitaciones dictadas por el MEF e instituciones del gobierno responsables de estas a través del portal institucional. *iii) Talleres de capacitación*, consiste en aquellas reuniones en la cual el MEF convoca a los funcionarios de las municipalidades para dar de conocimiento acerca del plan de incentivos. *iv) Materiales de trabajo*, son todas aquellas herramientas que son de utilidad para los funcionarios y para el desarrollo de sus actividades. *v) Supervisión*, se debe comunicar al alcalde y gerente del municipio acerca de los problemas que impidan el logro de las metas para la toma de decisiones correctivas y preventivas, asimismo, debe ser supervisado el envío oportuno de los datos vinculados a las metas para su evaluación correspondiente.

De igual modo, el Ministerio de Economía y Finanzas (2018) da a conocer la fase de la **evaluación**: En esta fase el municipio realiza un juicio cuyo fin es establecer, tomando en consideración el grupo de criterios o normas, la toma de decisiones acertadas. Para tal efecto, debe realizar la siguiente actividad: *i) Área responsable*, se refiere al área que estará a cargo de la evaluación de actividades en base al plan de incentivos. *ii) Publicación de resultados*, el encargado debe estar a la espera de la divulgación de la moción directoral con los logros de la obtención de metas a fin de tomar las medidas correspondientes del caso. *iii) Revisión de la publicación*, los responsables revisan anticipadamente la publicación de los resultados a fin de que este sea conveniente para la entidad. *iv) Observaciones*, en caso de encontrar alguna

observación, esta debe ser emitida en el plazo establecido. *v) Informes del cumplimiento*, el encargado debe solicitar a las áreas responsables los informes en base a la consecución o realización de los fines establecidos como de los motivos de la ejecución.

Además, el Ministerio de Economía y Finanzas (2018) explica sobre la **transferencia de recursos**: El gobierno transfiere el presupuesto extra para la realización de la intención del municipio. Por cuanto estos medios no tienen un tiempo límite para ser utilizados tampoco tienen el permiso para ser devueltos en la situación de no ser empleados dentro del ejercicio fiscal. Para ello, se realiza la siguiente actividad: *i) Plazo para la transferencia*, la claridad del presupuesto a favor del municipio es realizada en el mes de abril en base a las metas que fueron cumplidas en el periodo anterior. *ii) Informe al alcalde*, el responsable informa al alcalde sobre los documentos que se emitieron por los servidores locales encargados del alcance de las metas. *iii) Informe al concejo*, el responsable informa al concejo sobre informes las cuales fueron emitidos por los funcionarios municipales sobre el alcance de las metas. *iv) Uso de recursos*, es importante orientar a las autoridades y a los funcionarios del municipio sobre la adecuada utilización de los recursos del plan de incentivos según la normativa vigente. Asimismo, es recomendable que los gobiernos locales empleen una fracción al menos de las transferencias garantizando el cumplimiento de las metas en los periodos siguientes. *v) Priorización de recursos*, el municipio debe priorizar los recursos y desarrollar actividades que beneficien a la población, al mismo tiempo, deben estar dentro de las metas planeadas.

Por consiguiente, se describen los aspectos teóricos de la variable **comunicación interna**: Arizcuren et al. (2018) sostienen que es un procedimiento por medio del cual un grupo de enunciados toma forma de mensaje y es conducido a un individuo o conjunto de individuos. Asimismo, se encuentra orientada y dirigida a mantener una adecuada comunicación entre colaboradores de una institución. Asimismo, Tejedo-Romero y Esteves (2020) postulan que es una estrategia orientada a mantener un buen clima laboral dentro de la institución y que está vinculado con la idea de promover la adecuada comunicación entre los miembros que lo conforma con la finalidad de

motivarlos y que desempeñen sus tareas de manera eficiente. Por su parte, Przeybilovicz et al. (2018) señalan que son todas las acciones de comunicación dirigidas a los colaboradores con el objetivo de impulsar el diálogo eficiente en las diferentes áreas dentro de la institución e impulsar la participación de estos. Según Rocío et al. (2018) son mecanismos de información presentes dentro de una institución en el cual establecen vínculos informativos entre compañeros de las diferentes áreas organizativas. Además, Jamal et al. (2021) refieren que tiene como meta escuchar las propuestas de los colaboradores y mantener una comunicación eficiente y afectiva.

Con respecto a los objetivos, Minardi (2020) indica lo siguiente: Organizar de manera efectiva el intercambio de información en las diferentes áreas evitando que existan departamentos que trabajen de manera aislada. Tkalac (2020) expresa que genera identidad impulsando el trabajo en equipo y fomenta la participación, diálogo, contacto social y el debate interno con el fin de aprender uno del otro. Respecto a las ventajas, Steinbach y Hurtado (2021) sostienen lo siguiente: Refuerza los valores empresariales a través de una comunicación eficiente de parte de los jefes de áreas hacia sus colaboradores, permite encontrar puntos de mejora dentro de la institución mediante la participación de los miembros, fomenta un adecuado clima de trabajo entre los miembros de la entidad y habla bien de la institución como de la persona. Por otra parte, Ako-Nai & Singh (2019) mencionan que mantiene transparencia en la información, las normativas son flexibles, por cuanto favorecen la actividad laboral y la comunicación dentro de la entidad fortaleciendo el trabajo en equipo.

En lo que respecta a la importancia, Martínez-Muñoz et al. (2019) postulan: Genera interacciones positivas entre los miembros de la institución, permite una apropiada coordinación y facilidad para relacionarse laboralmente, incrementa la producción y eficiencia en el centro de trabajo, produce un trabajo con un ambiente armonioso, y de alguna manera, reduce el grado de conflictos entre los miembros de la entidad.

En cuanto a las herramientas, Lozano (2019) menciona que existen diferentes mecanismos para mantener una comunicación eficiente dentro de una entidad: Boletines internos, son informes que se realizan de manera semanal o mensual para fomentar el intercambio de información entre compañeros. Manual del empleado, son

folletos en los cuales la entidad comparte la misión y visión con los colaboradores internos. Circulares, es la información o documentación relevante que circula dentro de la entidad. Correo electrónico, es un medio importante porque permite brindar información inmediata y sin ningún costo para todos los miembros de la entidad.

Con respecto a los tipos, Yábar & Figueroa (2020) sustentan que se dividen de acuerdo con su jerarquía, las cuales son: Comunicación descendente, este tipo de comunicación es la que viene dirigida desde los altos cargos hacia los colaboradores. Comunicación horizontal, en este caso no existen jerarquías, puesto que la comunicación se da entre compañeros del mismo rango o de las mismas áreas, donde comparten conocimientos o responden solicitudes. Comunicación ascendente, esta hace referencia a la comunicación que va desde los cargos bajos a los más alto, en el caso de brindar sugerencias, recomendaciones o hacer solicitudes formales a los que toman las decisiones o jefes de la entidad.

A fin de conocer la evaluación de la variable comunicación interna, Arizcuren et al. (2018) explican acerca de los tipos de comunicación en las instituciones públicas: **Comunicación formal**, consiste en la comunicación que se emplea en contextos institucionales. Es un método en el que no se admiten palabras de ámbito coloquial, por cuanto el tono empleado ha de ser culto y aséptico. De igual modo, es definido como el flujo de información que se da entre diversos escalones dentro de la jerarquía de una entidad y que se encuentra enmarcado dentro de un grupo de normas. Sus indicadores son los siguientes: *i) Descendente*, nace desde la gerencia de la entidad hacia los demás integrantes de este. Los integrantes pueden reconocerla y es eficaz siempre y cuando sea posible transmitirla de modo concreto y se realiza el esfuerzo adecuando el mensaje al receptor. Además, ello origina respeto y confianza si desarrollan a modo que los destinatarios puedan percibir como verdadera.

Asimismo, Arizcuren et al. (2018) dan a conocer los indicadores de la comunicación formal: *ii) Ascendente*, nace de los integrantes de la entidad a la dirección de esta. Por medio de este tipo de comunicación, los integrantes tienen la posibilidad de participar de forma activa en las instituciones. Por este medio, es posible mejorar el conocimiento entre los individuos, fomenta el aporte de ideas, sirve como medio de retroalimentación

y es posible reconocer conflictos. *lii) Horizontal*, influye entre los colaboradores de la institución que se ubican en el mismo grado de la organización. La mayor parte de los mensajes emitidos generan cohesión y coordinación, aumentan el espíritu del grupo de colaboradores y un ambiente adecuado en el trabajo, permitiendo que todos participen en el proceso. *lv) Transversal*, es la comunicación que influye entre los integrantes de la institución que no desempeñan de modo necesario el mismo rol, que no se encuentran en la misma área, de modo que se ponen en común diversos datos y puntos de vista. De igual manera, incrementa conocimientos la cual es capaz de formar diversos grupos que poseen el mismo interés.

A continuación, Arizcuren et al. (2018) dan a conocer la **comunicación informal**, es el tipo de comunicación que obedece a la espontaneidad y la necesidad de comunicación de cualquier integrante de la institución. Mayormente es individual y no se encuentra regulada. De igual manera, es un instrumento muy útil, pues aporta a quien administra la comunicación una información relevante la cual no podrá obtener de otra forma, también le brindará una respuesta diversa a las informaciones que ofrezca. Además, la dirección identifica a los individuos más influyentes de la institución así tener al tanto de lo que ocurre. De este modo, proporcionará información importante y transparente a otros miembros. Sus indicadores son los siguientes: *i) Una sola hebra*, se da cuando un individuo comunica cierta información a otra persona. Esta última persona se retira y comunica la misma información a otro individuo. La información recorre de individuo en individuo. *ii) Cadena de comentarios*, es la conversación en grupo que realizan los miembros de la institución y en la que todos expresan comentarios de manera informal. *iii) Secretismo*, los funcionarios tienden a no informar ciertos temas de la entidad por el hecho de que la información es considerada “poder” y nadie tiene la autoridad de informar. *iv) Desmotivación*, los funcionarios del municipio no se involucran y no se imparte una comunicación apropiada entre estos. *v) Crítica*, lo poco que se logre comunicar en la entidad solo sirve para realizar halagos o criticar al interlocutor. *vi) Incoherencia*, refiere que no corresponde lo que un individuo habla con lo que en realidad hace; es decir, existen incoherencias en lo que este comunica a los demás.

Por consiguiente, Arizcuren et al. (2018) explican sobre el **plan de comunicación**, es un grupo de actividades donde se plasma la forma en la que una entidad va a comunicarse con sus colaboradores. En este se establecen de manera clara los propósitos de comunicación que se requieren alcanzar. De igual manera, facilita el orden de las actividades y tareas que se deben realizar. Tiene como indicadores: *i) Diagnóstico*, se debe definir a dónde se puede llegar según los propósitos trazados. Se debe tener en cuenta las necesidades más importantes de la organización, contar con los recursos necesarios y establecer un análisis DAFO a fin de mantener una comunicación apropiada. *ii) Estrategias*, debe existir claridad en lo que la entidad desea conseguir y los propósitos deben ser alcanzables, es decir, las actividades deben tener la facilidad de ser desarrolladas. *iii) Acciones*, en esta actividad se define el contenido; es decir, los mensajes a ser transmitidos, cómo, cuándo y en qué medios será posible comunicar. Para ello, es relevante tener un orden de la información y priorizar para que así no exista saturación. *iv) Ejecución y desarrollo*, en esta actividad se pone en camino las actividades que se dieron a conocer, algunas poseerán incidencia y surgiendo otras prioridades. Esto se debe tener en consideración para la siguiente actividad. *v) Seguimiento y evaluación*, se habrá definido los indicadores que medirán si los propósitos se cumplieron o no, se realizará una valoración y evaluación de todo el procedimiento.

Para terminar Arizcuren et al. (2018) dan a conocer los **canales de comunicación**, es preciso señalar que, para que se dé una adecuada comunicación interna es posible que se garantice un adecuado sistema donde los grupos interesados puedan participar. La generación de canales por los que pase la comunicación a todos los grados tiene como fin favorecer la participación de los individuos. Tiene por indicadores: *i) Comunicación directa*, es importante y en su mayoría debe ser utilizada, fortalece el conocimiento mutuo, interactuando el lenguaje no verbal brinda información de suma relevancia. *ii) Correo electrónico*, es un canal que logra que las instituciones puedan transmitir de modo inmediato las noticias y avisos de urgencia, envío de revistas, reuniones con mayor rapidez en la obtención de respuestas. *iii) Vía telefónica*, es un canal que permite una comunicación rápida, se requiere intercambiar

y recopilar información de ella o cuando se requiere o no se requiere que conste por escrito el mensaje. iv) *Mensajes de texto por internet*, hace referencia que la web es un instrumento que logra la consulta de información sobre la entidad, dar lectura las noticias actuales y conocer lo que dicen de los demás. Proporciona información de manera que todos estén informados, los públicos internos deben disponer de toda la información que brinde utilidad así conocer cada acontecimiento de la entidad. v) *Reuniones*, el propósito de las reuniones es fomentar la comunicación y ofrecer información en aspectos claves para la entidad, las reuniones pueden estar planeadas o surgir en el momento por un tema de prioridad. Asimismo, son importantes para que la entidad pueda tomar una decisión sobre algún tema de interés que presente la institución.

### **III. METODOLOGÍA**

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

##### **Tipo de investigación**

Conforme con las propiedades metodológicas del trabajo de investigación de tipo básica. En el estudio de investigación se permitió el incremento teórico de conocimientos que se encuentran asociados a las variables mencionadas a través de la recopilación de información de ambos. Un estudio de tipo básica no es aquella que es realizada con un fin práctico, sino se desarrolla a fin de aumentar el nivel de conocimiento de los principios esenciales de la realidad por sí misma (CONCYTEC, 2018).

##### **Diseño de investigación**

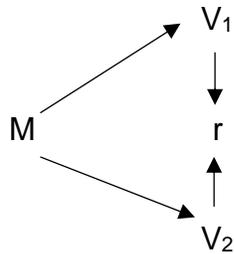
Según la metodología empleada, el diseño ha sido no - experimental. En el trabajo de investigación se observaron las características del “plan de incentivos y la comunicación interna de la institución”, de modo que ha sido posible presentarlos en su estado original sin la intervención de la mano del investigador. Tal como señala Arbaiza (2019) un estudio no experimental consiste en observar fenómenos de interés en su estado real, posterior a ello, se describen y analizan sin la necesidad de emularlos en un entorno controlado.

Asimismo, el estudio presenta una característica de corte transversal, en vista de que se recolectó información de los temas de estudio que pertenecen al año 2022 de la Municipalidad de Pastaza. Rivero (2018) explica que un estudio transversal permite observar y analizar datos de ciertas variables en un lapso establecido de tiempo y en la base de una muestra de esta.

Por otro lado, el estudio fue descriptivo – correlacional debido a que se presentaron las propiedades de los temas en estudio, luego se procedió a medir el grado de asociatividad entre estos por medio del empleo de un programa estadístico. En tal sentido, Carrasco (2019) indica que una investigación descriptiva es aquella caracterización de los elementos y conceptualización de las variables. Del mismo

modo, un estudio correlacional es aquel que evalúa las variables y tiene como fin estudiar el nivel de correlación entre ambas.

El diseño que ha sido empleado es el siguiente:



M: Muestra.

V<sub>1</sub>: Plan de incentivos.

V<sub>2</sub>: Comunicación interna.

R: Relación entre las variables.

### 3.2. Variables y operacionalización

#### Variable I: Plan de incentivos

#### Variable I: Comunicación interna

La matriz de operacionalización de los temas de estudio se encuentra en la sección de anexos de este documento.

### 3.3. Población (criterios de selección), muestra y muestreo, unidad de análisis

#### Población

En el trabajo de investigación se ha considerado como población a 54 colaboradores de la Municipalidad de Pastaza.

**Criterios de inclusión:** En el trabajo de investigación se ha incluido a todos los colaboradores de la municipalidad de Pastaza que laboraron durante el periodo 2022, asimismo y la participación voluntaria de estos.

**Criterios de exclusión:** Para desarrollar el estudio se ha excluido a los pobladores del distrito de Pastaza y colaboradores del municipio que no decidieron participar de modo voluntario.

### **Muestra**

Los participantes del estudio fueron 50 colaboradores de la Municipalidad de Pastaza. Valderrama (2019) sostiene que la muestra es una parte selectiva de la población y puede estar constituida por individuos que proporcionarán datos importantes en un estudio. La cantidad de la muestra se detalla a continuación:

<b>Área / Función</b>	<b>Cantidad</b>
Alcalde	1
Gerente municipal	1
Coordinador del plan de incentivos	1
Concejo municipal	5
Planeamiento y presupuesto	16
Administración y finanzas	18
Desarrollo humano	8
<b>Total:</b>	<b>50</b>

**Nota:** Directorio de trabajadores de la Municipalidad de Pastaza.

### **Muestreo**

El muestreo que fue empleado en el trabajo de investigación es no probabilístico. El investigador escogió a los participantes a conveniencia, por cuanto sólo tomó en consideración a las autoridades principales y responsables de las áreas asociadas en el cumplimiento de metas y plan de incentivos. Ñaupas et al. (2018) sostiene que elegir los elementos depende de las no probabilidades sino de las propiedades del estudio.

### **Unidad de análisis**

Un trabajador de la Municipalidad de Pastaza.

### 3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

#### Técnica

El investigador empleó la técnica de la encuesta. Maldonado (2018) sostiene que la encuesta son procesos que forma parte de los diseños de un estudio descriptivo en el que el investigador recolecta datos por medio de un documento con interrogantes previamente construidos.

#### Instrumento

El instrumento que ha sido aplicado a los participantes del estudio es el cuestionario. Los instrumentos fueron construidos y validados con los expertos que correspondan. A continuación, se detalla el contenido de cada cuestionario:

**Plan de incentivos:** El instrumento cuenta con 20 preguntas distribuidas en sus dimensiones: Planificación, ejecución, evaluación, transferencia de recursos.

**Comunicación interna:** El instrumento cuenta con 26 interrogantes distribuidas en sus dimensiones: Comunicación formal, comunicación informal, plan de comunicación, canales de comunicación.

La escala de Likert ha calificado a cada instrumento por medio de los siguientes criterios:

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

Variable	Dimensiones	N de ítems	Escala de medición	Rangos
Plan de incentivos	Planificación	1 - 5		
	Ejecución	6 - 10	Bueno	20 – 46
	Evaluación	11 - 15	Regular	47 – 73
	Transferencia de recursos	16 - 20	Malo	74 – 100
Comunicación interna	Comunicación formal	1 – 10	Bajo	26 – 60
	Comunicación informal	11 - 16	Medio	61 – 95
	Plan de comunicación	17 - 21		
	Canales de comunicación	22 - 26	Alto	96 - 130

**Nota:** Elaboración propia.

## Validez

A fin de validar los instrumentos diseñados para cada variable es indispensable contar con la aprobación de expertos en los temas de estudio. Los resultados se detallan en la tabla que se presenta a continuación:

Variable	Experto o especialista	Promedio de validez	Opinión del experto
Plan de incentivos	Metodólogo	4.8	Aplicable
	Especialista	4.9	Aplicable
	Especialista	4.8	Aplicable
Comunicación interna	Metodólogo	4.8	Aplicable
	Especialista	4.9	Aplicable
	Especialista	4.8	Aplicable

**Nota:** Elaboración propia.

La validación de instrumentos es un proceso que ayuda a garantizar la precisión y validez de un instrumento, bajo lo mencionado, los cuestionarios han sido sometidos al juicio de tres (3) expertos quienes validaron el cumplimiento de los criterios metodológicos de los instrumentos, por cuanto; los instrumentos que miden a las variables presentaron un promedio de 4.8 que representa el 96%. Por lo tanto, son viables para su aplicación en el estudio.

## Confiabilidad

Con la intención de dar la fiabilidad necesaria a los instrumentos, se ha realizado el cálculo del coeficiente del Alfa de Cronbach que se obtuvo del programa SPSS Vs 28.

### Confiabilidad: Plan de incentivos

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.948	20

### Confiabilidad: Comunicación interna

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.937	26

Para el cálculo del Alfa de Cronbach se realizó la prueba piloto, aplicando los cuestionarios a 20 trabajadores del Municipio de Pastaza Departamento de Loreto. Los resultados demostraron que los cuestionarios son aptos para su aplicación en el estudio, en vista que el coeficiente de Alfa de Cronbach del cuestionario que mide a la variable plan de incentivos presentó un valor igual a 0.948, de la misma manera, la variable comunicación interna tiene un valor igual a 0.937. Según lo mencionado por Maldonado (2018), el Alfa de Cronbach mide cuánto varía una escala determinada con los datos observados o muestras de la población, cuyo valor ideal es mayor o igual a 0.75.

### **3.5. Procedimientos**

Se detalla el proceso que se ha sido realizado en el desarrollo del estudio:

Se ha identificado a la muestra del estudio (trabajadores de la municipalidad). Asimismo, se elaboró un documento solicitando a la Municipalidad de Pastaza la realización de la investigación. Después, los instrumentos recopiladores de datos fueron debidamente validados por la opinión de expertos en el tema. Los instrumentos ya validados fueron aplicados a los colaboradores de la institución y por medio de este proceso se obtuvo la información requerida para el desarrollo del trabajo. Por consiguiente, ha sido realizada la fiabilidad por medio del Alfa de Cronbach. También, los datos fueron tabulados en una hoja Excel y procesados estadísticamente en el programa estadístico SPSS 28 a fin de conocer la relación entre las variables. Por último, la información obtenida ha sido colocada en el trabajo de investigación, permitiendo de esta manera, elaborar las conclusiones y recomendaciones correspondientes que podrán ser aplicadas por la entidad.

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

El estudio ha tenido como aplicación los siguientes métodos: **Método descriptivo**; el investigador ha observado el comportamiento de los temas de estudio y ha dado a conocer los resultados de los datos tabulados a través de tablas de frecuencia y porcentajes extraídos de la hoja de Excel. Asimismo, se aplicó el **método inferencial**,

en este método ha sido posible identificar la relación entre los temas de estudio a través del uso del programa estadísticos SPSS Vs 28, permitiendo de esta manera la observación de una muestra de datos y extraer conclusiones a través de inferencias, probando la hipótesis que ha sido planteada. Cabe expresar que los métodos que fueron aplicados han logrado dar respuesta a los propósitos planteados en el presente trabajo investigativo.

### **3.7. Aspectos éticos**

En lo que se refiere a los aspectos éticos, se tuvo en cuenta los siguientes aspectos: **Beneficencia**, el estudio contribuyó con la entidad, por cuanto se ha podido reconocer las falencias que se dan por una inadecuada comunicación entre las áreas del municipio y que repercuten en el plan de incentivos. **Autonomía**, los trabajadores tienen la libertad de tomar una decisión y autorizar su participación en el estudio. **No maleficencia**, el estudio ha sido desarrollado con fines académicos y la identidad de cada colaborador ha sido anónima, es decir, las encuestas no tuvieron datos personales de los funcionarios, asimismo, no se efectuó ningún daño a la institución con el desarrollo de este estudio. Además, es preciso indicar que se tiene en consideración los lineamientos de la Universidad para la estructura del informe y las Normas APA 7ma edición para la redacción del contenido del trabajo, respetando a cada autor de los artículos, libros, tesis y otros documentos académicos.

## IV. RESULTADOS

### Resultados descriptivos

#### 4.1. Nivel del plan de incentivos en la Municipalidad de Pastaza, año 2022.

**Tabla 1**

*Nivel del plan de incentivos*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	14	28.0	28.0	28.0
	Regular	20	40.0	40.0	68.0
	Bueno	16	32.0	32.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

**Fuente:** Cuestionario aplicado a los colaboradores.

### Interpretación

La tabla 1 expone el nivel de plan de incentivos en la Municipalidad de Pastaza durante el periodo 2022, cuyas respuestas de los 50 trabajadores demuestran que es malo en un 28% (14), regular en un 40% (20) y bueno en un 32% (16). Es por ello los resultados alcanzados por medio de la aplicación del instrumento señalan que en la municipalidad el coordinador no emite apropiadamente la solicitud de elaboración del plan de incentivos a cada área a cargo, el plan no es revisado como corresponde y ha ocasionado que este no concuerde con el instructivo generado por el MEF, no existe seguimiento oportuno de la ejecución de actividades a favor de la ciudadanía, tampoco se promueve de modo frecuente la participación de los colaboradores en el alcance de las metas. También, las observaciones encontradas no son remitidas a tiempo por el responsable por medio de la resolución directoral, ni el reporte de informes sobre el cumplimiento de objetivos. Además, la transferencia de los recursos del plan de incentivos no es otorgado en el plazo establecido generando retrasos en la ejecución de obras, tampoco el coordinador orienta a los demás colaboradores sobre el empleo conveniente de los recursos según lo requiere la normativa.

## 4.2. Nivel de comunicación interna de los trabajadores de la Municipalidad de Pastaza, año 2022.

**Tabla 2**

*Nivel de comunicación interna*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	10	20.0	20.0	20.0
	Medio	31	62.0	62.0	82.0
	Alto	9	18.0	18.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

**Fuente:** Cuestionario aplicado a los colaboradores.

### Interpretación

En la presente tabla 2 se expone el nivel de comunicación interna en la Municipalidad de Pastaza durante el periodo 2022, cuyas respuestas de los 50 trabajadores demuestran que es bajo en un 20% (10), medio en un 62% (31) y alto en un 18% (9). A través de la aplicación del cuestionario se pudo reconocer que los colaboradores del municipio no prestan suficiente atención cuando se comunican con su jefe, algunas veces las sugerencias brindadas no son tomadas en cuenta y tampoco sienten confianza con sus jefes y compañeros para expresar su opinión ante algún problema asociado al trabajo, asimismo, pocas veces existen actividades de integración y coordinación entre el grupo de trabajo, ni se involucran e imparten una apropiada comunicación. Por otra parte, algunos propósitos institucionales no siempre suelen ser alcanzables, los mensajes no suelen ser transmitidos por vía telefónica, utilizan medios formales como el correo electrónico, tampoco se emiten mensajes por medio de aplicaciones como WhatsApp o el portal institucional.

### Resultados inferenciales

Regla de decisión para la prueba de normalidad: Si la significancia alcanzada tiene un valor menor a (0.05), se aplicará la prueba estadística de R-S (Rho de Spearman). Por otro lado, si la significancia alcanzada tiene un valor superior a 0.05, entonces se aplicará la prueba estadística de Pearson.

## Prueba de normalidad

**Tabla 3**

*Prueba de normalidad de Shapiro - Wilk*

	Estadístico	Shapiro-Wilk gl	Sig.
Plan de incentivos	.857	50	.001
Comunicación interna	.910	50	.001

a. Corrección de significación de Lilliefors

*Fuente:* SPSS 28.

## Interpretación

La tabla 3 evidencia la prueba de normalidad de Shapiro–Wilk para participantes menor o igual a (50), el cual muestra los datos obtenidos no poseen una distribución con normalidad, porque la significancia resultante fue 0.001 para ambos temas de estudio. En efecto, se procedió a aplicar la prueba estadística de “Rho de Spearman”.

## Regla de decisión

- Si el “p valor” es  $<0.05$ , entonces, existe una relación significativa.
- Si el “p valor” es  $>0.05$ , entonces, no existe relación significativa.

## 4.3. Relación entre la planificación y la comunicación interna de los trabajadores de la Municipalidad de Pastaza, año 2022.

**Tabla 4**

*Relación entre la planificación y la comunicación interna*

			Comunicación interna
		Coeficiente de correlación	.806**
Rho de Spearman	Planificación	Sig. (bilateral)	<.001
		N	50

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

*Fuente:* SPSS 28.

## Interpretación

Conforme con la tabla 4, existe relación significativa entre la dimensión planificación con la comunicación interna, pues el p valor es 0.001 y la correlación es positiva muy fuerte con un valor de 0.806. Después de haber realizado el cálculo del coeficiente  $(0.806)^2$  se evidencia que el grado de incidencia arroja un valor del 65%. En consecuencia, la hipótesis nula se rechaza aceptando la hipótesis alterna que demuestra que existe una relación significativa entre la planificación y la comunicación interna de los colaboradores de la Municipalidad de Pastaza, año 2022.

### 4.4. Relación entre la ejecución y la comunicación interna de los trabajadores de la Municipalidad de Pastaza, año 2022.

**Tabla 5**

*Relación entre la ejecución y la comunicación interna*

		Comunicación interna	
Rho de Spearman	Ejecución	Coefficiente de correlación	.877**
		Sig. (bilateral)	<.001
		N	50

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

**Fuente:** SPSS 28.

## Interpretación

Observando la tabla 5 se aprecia que existe vínculo entre la dimensión ejecución y la comunicación interna debido a que el p – valor fue 0.001 y la correlación fue positiva muy fuerte con un valor de 0.877, tras efectuar el cálculo del coeficiente  $(0.877)^2$ , se dedujo que el grado de incidencia es del 77%. En efecto, la hipótesis nula se rechaza para aceptar la hipótesis alterna la cual indica que existe relación significativa entre la ejecución y la comunicación interna de los trabajadores de la mencionada municipalidad de Pastaza, año 2022.

#### 4.5. Relación entre la evaluación y la comunicación interna de los trabajadores de la Municipalidad de Pastaza, año 2022.

**Tabla 6**

*Relación entre la evaluación y la comunicación interna*

		Comunicación interna	
Rho de Spearman	Evaluación	Coefficiente de correlación	.815**
		Sig. (bilateral)	<.001
		N	50

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

**Fuente:** SPSS 28.

#### Interpretación

Tal como se puede ver en la tabla 6, la relación existente entre la dimensión evaluación y la comunicación interna es significativa porque el p – valor obtenido fue de 0.001 y la correlación de Rho de Spearman (positiva, muy fuerte) con un valor de 0.815. Al realizar el cálculo del coeficiente  $(0.815)^2$ , se demuestra que el grado de incidencia es del 66%. Por tal razón, la hipótesis nula se rechaza en consecuencia se acepta la hipótesis alterna, indicando que existe una relación significativa entre la evaluación y la comunicación interna de los trabajadores de la Municipalidad de Pastaza, año 2022.

#### 4.6. Relación entre la transferencia de recursos y la comunicación interna de los trabajadores de la Municipalidad de Pastaza, año 2022.

**Tabla 7**

*Relación entre la transferencia de recursos y la comunicación interna*

		Comunicación interna	
Rho de Spearman	Transferencia de recursos	Coefficiente de correlación	.717**
		Sig. (bilateral)	<.001
		N	50

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

**Fuente:** SPSS 28.

## Interpretación

En la tabla 7, expresa que existe relación entre la dimensión transferencia de recursos por cuanto la significancia obtenida fue de 0.001 y la correlación de Rho de Spearman ha sido positiva considerable, cuyo valor resultante fue 0.717. Así también, tras realizar el cálculo del coeficiente determinante,  $(0.717)^2$  se evidenció que la incidencia entre ambos es de 51%. Por tal resultado, la hipótesis nula es rechazado y se acepta la hipótesis alterna, indicando que existe relación significativa entre la transferencia de recursos y la comunicación interna de los miembros de la Municipalidad de Pastaza, año 2022.

### 4.7. Relación entre el plan de incentivos y la comunicación interna de los trabajadores de la Municipalidad de Pastaza, año 2022.

#### Prueba de hipótesis general

H<sub>i</sub>: Existe relación significativa entre el plan de incentivos y la comunicación interna de los trabajadores de la Municipalidad de Pastaza, año 2022.

H<sub>o</sub>: No existe relación significativa entre el plan de incentivos y la comunicación interna de los trabajadores de la Municipalidad de Pastaza, año 2022.

**Tabla 8**

*Relación entre el plan de incentivos y la comunicación interna*

		Comunicación interna	
Rho de Spearman	Plan de incentivos	Coefficiente de correlación	.866**
		Sig. (bilateral)	<.001
		N	50

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

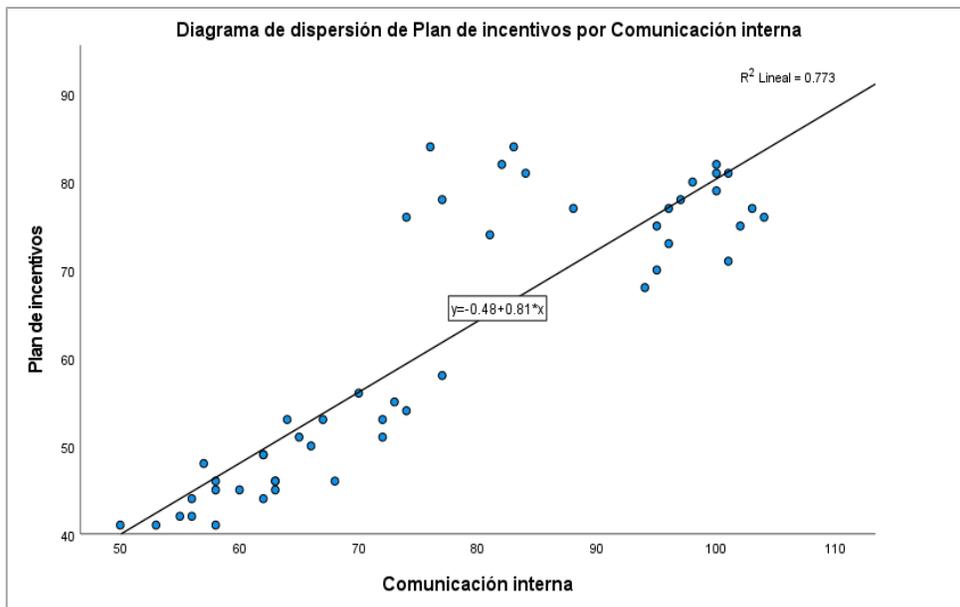
**Fuente:** SPSS 28.

## Interpretación

Tal como refiere la tabla 8, existe relación entre ambas variables objeto de estudio, porque el p valor obtenido fue de 0.001. Asimismo, la correlación de Rho de Spearman fue (positiva muy fuerte) cuyo valor fue de 0.866. Ante el resultado obtenido, se procede a rechazar la hipótesis nula y aceptando la hipótesis alterna que hace referencia que existe relación significativa entre el plan de incentivos y la comunicación interna de los colaboradores de la Municipalidad de Pastaza, año 2022.

## Figura 1:

*Diagrama de dispersión de los temas de estudio.*



**Fuente:** Datos extraídos de los instrumentos aplicados – SPSS 28.

## Interpretación

Tal como expresa la figura, el diagrama de dispersión evidencia una relación significativa que existe entre el plan de incentivos y la comunicación interna puesto que la que la tendencia es creciente de línea recta. Por tal razón, la incidencia es del 77% entre ambas variables, demostrando que, mientras el plan de incentivos presente resultados óptimos, entonces la comunicación interna será favorecida.

## V. DISCUSIÓN

Después de haber dado a conocer los resultados a través de la aplicación de cuestionarios a los 50 trabajadores de la Municipalidad de Pastaza en el capítulo anterior, se procede a desarrollar la discusión según cada objetivo propuesto:

De acuerdo con los resultados sobre el primer objetivo específico que consistió en analizar el grado del plan de incentivos en el municipio de Pastaza, año 2022. El nivel de plan de incentivos en la Municipalidad de Pastaza muestra que es malo en un 28%, regular en un 40% y bueno en un 32%. Los resultados porcentuales alcanzados por medio del empleo del cuestionario evidencian que en la municipalidad el coordinador no emite de modo apropiado la solicitud de elaboración del plan de incentivos a cada área a cargo, el plan de incentivos no es revisado como corresponde y ha ocasionado que este no concuerde con el manual establecido por el MEF, tampoco existe seguimiento oportuno de la ejecución de actividades a favor de los pobladores, no promueven de modo frecuente el involucramiento de los colaboradores en el alcance de los objetivos. Asimismo, las observaciones encontradas en el plan no son remitidas a tiempo por el responsable a través de la resolución directoral, ni el reporte de informes sobre el logro de propósitos, la transferencia de los recursos del plan municipal no es otorgado en el plazo establecido ocasionando retrasos en la ejecución de obras, tampoco el coordinador orienta a los demás trabajadores sobre el empleo eficiente de los recursos según lo especifica la normativa. Por el contrario, el coordinador realiza ciertas reuniones para lograr el alcance de las metas, emite el informe al área de presupuesto, el concejo del municipio y el alcalde acerca de las transferencias de los recursos municipales. El estudio realizado por Mayhuay et al. (2022) muestra similitud con el resultado encontrado porque concluyeron que en los municipios del estado peruano existen una cantidad considerable de falencias que impiden que se cumplan las metas previamente planteadas, por tal motivo, es imposible que se cumplan planes en beneficio de la ciudadanía. En ese sentido, el grado de cumplimiento de los planes de incentivos es bajo en un 38%, dejando evidencia que existen deficiencias que contribuyen a dicho resultado.

De la misma manera, estos resultados confirman la teoría señalada por Seymour et al. (2020), quienes indican que el plan de incentivos son estímulos que están dirigidos a las instituciones locales con el fin de que se cumplan las metas planteadas beneficiando tanto a la entidad como a la población que se encuentra dentro de su jurisdicción. Con ambas comparaciones, se destaca la relevancia del plan municipal y para ello, se debe contar con el personal necesario e idóneo para el logro de metas.

Asimismo, con los resultados del segundo objetivo específico que consistió en identificar el nivel de la comunicación interna de los colaboradores de la Municipalidad de Pastaza, año 2022, se logró obtener datos porcentuales alcanzados por medio del empleo del cuestionario evidencian que el grado de comunicación interna en el municipio de Pastaza es bajo en un 20%, medio en un 62% y alto en un 18%. Por medio de la aplicación del instrumento se pudo reconocer que los colaboradores no prestan suficiente atención cuando se comunican con su jefe, algunas veces las sugerencias brindadas por estos no son tomadas en cuenta y tampoco sienten confianza con sus jefes y compañeros para expresar su opinión ante algún problema asociado al trabajo. De igual manera, pocas veces existen actividades de integración y coordinación entre el grupo de trabajo, ni se involucran e imparten una apropiada comunicación entre cada uno de los miembros. Por otra parte, algunos objetivos institucionales no suelen ser alcanzables, los mensajes no son transmitidos con frecuencia por vía telefónica, emplean medios formales como el correo electrónico, tampoco se emiten mensajes por medio de aplicaciones como WhatsApp o el portal institucional. No obstante, los funcionarios reciben datos indispensables para la realización de actividades, ponen en marcha toda actividad que se dio a conocer y se definen los indicadores que miden el cumplimiento de las metas. Este resultado concuerda con Calle y Bardía (2020) quienes demostraron que en un gobierno internacional existe una deficiente comunicación interna entre los colaboradores en un 48% y el 95% menciona que no conocen el programa municipal que promuevan mejorar la calidad de los servicios que el Estado otorga a los pobladores. Por tal razón, la carencia de estrategias para mejorar la comunicación en el personal de las instituciones públicas repercute en la gestión del gobierno, por ello, es de suma

relevancia que las instituciones desarrollen actividades donde se logre una comunicación eficiente entre funcionarios y, por medio de este, cumplir al 100% con los objetivos planeados. Con las comparaciones realizadas, es posible destacar que la comunicación en una organización debe seguir una orden, es decir, mantener informado a todo el equipo de trabajo para el logro de objetivos.

Así también, estos resultados confirman la teoría señalada por Tejedo-Romero & Esteves (2020) quienes postulan que la comunicación interna es una estrategia orientada a mantener un buen clima laboral dentro de una institución y que está asociado con la idea de promover una adecuada comunicación entre los miembros que lo conforman a fin de motivarlos y que desempeñen sus tareas de modo eficiente.

Por otra parte, los resultados obtenidos del tercer objetivo específico, la cual consistió evaluar la relación entre la planificación y la comunicación interna de los trabajadores de la Municipalidad de Pastaza, año 2022. Los datos estadísticos mediante el estadístico de Rho de Spearman evidencian que existe asociación significativa entre la dimensión planificación y la comunicación interna, pues el p valor fue de (0.001) y la correlación es positiva muy fuerte con un valor de (0.806). Asimismo, tras calcular el coeficiente determinante  $(0.806)^2$  se evidenció que la planificación incide en un 65% en la comunicación interna. De igual manera, se evidenció que el coordinador no elabora la solicitud del plan de trabajo de cada área a tiempo y no revisa que el plan concuerde con la guía establecida por el MEF ocasionando que la comunicación entre los encargados y demás personal se vea afectada. Estos resultados conllevaron al rechazo de la hipótesis nula y aceptando la hipótesis alterna demostrando la relación existente y significativa entre la planificación y la comunicación interna de los colaboradores de la municipalidad. El estudio efectuado por Vivas & Saavedra (2019) muestra relación con el resultado encontrado porque concluyeron que en una institución pública, el 59% de los funcionarios aseguró que la comunicación interna es ineficaz, demostrando que este se ve influenciado por una inadecuada planificación de actividades. Por otro lado, la gestión administrativa fue regular en un 45%. Además, existe asociación significativa entre la comunicación interna y la planeación de la gestión administrativa con p valor de 0,000 y una correlación de 0.953 (correlación

positiva muy alta). Estos resultados confirman la teoría expresada por el Ministerio de Economía y Finanzas (2018) donde expone que la fase de la planeación tiene como fin planificar un conjunto de acciones que conlleven al cumplimiento de determinados propósitos en función de la visión estratégica, incorporando proyectos, actividades y recursos que serán aplicados para alcanzar los fines.

Con relación al objetivo específico cuatro que fue evaluar la relación entre la ejecución y la comunicación interna de los colaboradores del municipio de Pastaza, año 2022. Los datos estadísticos a través de la prueba de Rho de Spearman demuestran que existe vínculo entre la dimensión ejecución y la comunicación interna debido a que el  $p$  – valor fue 0.001 y la correlación fue positiva muy fuerte con un valor de 0.877, luego de realizar el cálculo del coeficiente  $(0.877)^2$ , se dedujo que la ejecución incide en un 77% en la comunicación. De igual forma, se ha evidenciado que no se realiza oportunamente la supervisión de la ejecución de los planes y no se promueve la intervención de los funcionarios en talleres de capacitación organizados por el MEF, ocasionando que no se alcance las metas por falta de una apropiada comunicación. Por tal razón, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna que indica: Existe relación significativa entre la ejecución y la comunicación interna de los trabajadores de la municipalidad. Gonzales (2018) tiene resultados similares debido a que llegaron a concluir que en la Municipalidad de Huánuco la comunicación interna posee un nivel malo del 50% y existe un bajo nivel de cumplimiento de metas en un 51% por una inapropiada ejecución de actividades. Además, según la prueba de Pearson, existe relación entre los temas con una correlación de 0,363 y un valor  $p$  de 0.01. Del mismo modo, estos resultados confirman la teoría expresada por el Ministerio de Economía y Finanzas (2018) donde se reconoce que en la fase de la ejecución, se realizan todas aquellas actividades previstas en la planificación y por ello, el coordinador tiene como función realizar la inspección de la ejecución del plan de trabajo para el alcance de propósitos.

Asimismo, con los resultados obtenidos del quinto objetivo específico que fue evaluar la relación entre la evaluación y la comunicación interna de los colaboradores del municipio de Pastaza, año 2022. Los datos estadísticos a través de la prueba de Rho

de Spearman demuestran que la relación entre la dimensión evaluación y la comunicación interna es significativa porque el p – valor fue de 0.001 y la correlación fue positiva muy fuerte con un valor de 0.815. Después de realizar el cálculo del coeficiente  $(0.815)^2$ , ha evidenciado que la evaluación incide en un 66% en la comunicación interna. Asimismo, se demostró que no es oportuno el informe de la publicación de la resolución directoral complementaria y el responsable no solicita a tiempo a las áreas que corresponden sobre el cumplimiento de metas. Con tales resultados, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna que indica que existe relación significativa entre la evaluación y la comunicación interna de los trabajadores de la municipalidad. El estudio realizado por Egas & Yance (2018) muestra similitud con el resultado evidenciado porque concluyeron que en una organización, el 67% desconoce a los directivos, el 33% no se siente identificado con la entidad, el 83% refiere que no existe un medio para expresar ideas, lo cual ha ocasionado problemas en la evaluación de actividades. Por ello, se reconoce que existe asociación entre las estrategias de comunicación interna y la identidad corporativa con una significancia de (0,000) y una correlación de (0,871). La teoría señalada por el Ministerio de Economía y Finanzas (2018) presenta similitud porque expone que en la evaluación, el municipio efectúa un juicio cuyo propósito es establecer, tomando en consideración el conjunto de criterios o normas, la toma de decisiones acertadas.

Con respecto al objetivo específico seis que ha sido evaluar la relación entre la transferencia de recursos y la comunicación interna de los trabajadores de la Municipalidad de Pastaza, año 2022. Los datos estadísticos a través de la prueba de Rho de Spearman demuestran que existe relación entre la dimensión transferencia de recursos por cuanto la significancia obtenida fue de 0.001 y la ha sido positiva considerable, cuyo valor resultante fue 0.717. Asimismo, tras efectuar el cálculo del coeficiente determinante  $(0.717)^2$  se evidencia que la transferencia de recursos influye en un 51% en la comunicación interna. También, evidenciaron que la transferencia de recursos no se realiza en el plazo establecido y no se fomenta el uso eficiente de los recursos, ocasionado por una inapropiada comunicación entre los funcionarios. Por

ello, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna que indica que existe relación significativa entre la transferencia de recursos y la comunicación interna de los trabajadores de la municipalidad. El estudio efectuado por Charry (2018) concuerda con el resultado encontrado debido a que concluyó que en el sector público el grado de comunicación interna es baja en un 39%, el clima organizacional presenta un nivel medio en un 51%. Por tanto, existe relación significativa entre la comunicación interna y el clima organizacional con un p-valor de 0,000 y un coeficiente de correlación de Pearson de 0,959 (correlación positiva muy fuerte). También, estos resultados confirman la teoría señalada por el Ministerio de Economía y Finanzas (2018) donde refiere que el gobierno transfiere los recursos adicionales por el cumplimiento de las metas del municipio. Estos recursos no tienen un plazo para ser empleados ni deben ser devueltos en caso de no empleo durante el año fiscal en el que fueron entregados.

Para terminar, con respecto al objetivo general que ha sido determinar la relación entre el plan de incentivos y la comunicación interna de los trabajadores de la Municipalidad de Pastaza, año 2022. Los datos estadísticos por medio de la prueba de Rho de Spearman dieron a conocer que existe relación entre la variable plan de incentivos y la variable comunicación interna porque el p valor obtenido fue de 0.001. Por consiguiente, la correlación fue positiva muy fuerte con un valor de 0.866. Los resultados demuestran que la planificación, ejecución, evaluación y transferencia de recursos tienen incidencia en la comunicación interna, lo cual ha impedido que la municipalidad cumpla con sus objetivos planteados. Ante el resultado obtenido, se procede a rechazar la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna que señala: Existe relación significativa entre el plan de incentivos y la comunicación interna de los trabajadores de la municipalidad. Asimismo, el plan de incentivos incide en un 77% en la comunicación interna. El estudio desarrollado por Ríos (2018) presenta relación con el resultado obtenido debido a que concluyó que en el municipio de Zapatero y Cuñumbuqui la implementación del plan de incentivos presenta una tendencia regular en un 36%, la gestión municipal es regular en un 42%. En ese sentido, existe un vínculo entre los temas que fueron investigados con una correlación de  $r=,314$ , puesto que, al

establecer una comunicación interna asertiva, la ejecución del plan de incentivos mejoró, por ende, el cumplimiento de las metas de dicho municipio.

Además, estos resultados confirman la teoría señalada por Ignatti & Nakamura (2021) quienes postulan que el plan de incentivos trae beneficios tanto para la institución pública como para los colaboradores: Incrementa la productividad de los trabajadores, puesto que se esfuerzan para lograr los objetivos planteados y recibir los incentivos para lograr una mejora en la calidad de vida de los ciudadanos, generando desarrollo en las comunidades por cuanto se desarrollan efectivamente las actividades planteadas a favor de estos. Así también, tiene relación con lo señalado por Martínez-Muñoz et al. (2019) aludiendo que la comunicación interna genera interacciones positivas entre los miembros de la institución, logra la coordinación y fluidez en el vínculo laboral, incrementa la producción y eficiencia en el trabajo, genera un ambiente de trabajo armonioso y se evitan problemas.

En lo que respecta a las fortalezas del trabajo de investigación realizado, ha sido posible aplicar los cuestionarios a los funcionarios de la entidad, permitiendo reconocer la actual situación sobre el plan de incentivos y la comunicación entre los funcionarios. Sin embargo, una de las debilidades del estudio es que no ha sido posible aplicar los cuestionarios a los pobladores por ser un tema únicamente asociado a la percepción de los colaboradores. Para lo cual se sugiere que en futuros estudios, sea posible obtener datos por medio de los reportes del cumplimiento de metas otorgados por el Ministerio de Economía y Finanzas. Además, el plan de incentivos es importante porque a través de una comunicación interna se logrará realizar cada uno de los planes municipales.

## VI. CONCLUSIONES

Se concluye lo siguiente:

- 6.1.** Existe relación entre la variable plan de incentivos y la variable comunicación interna porque el p valor obtenido fue de 0.001. La correlación de Rho de Spearman fue positiva muy fuerte (0.866). Por tal razón, el plan de incentivos influye en un 77% en la comunicación interna. Por ello, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna que señala: Existe relación significativa entre el plan de incentivos y la comunicación interna de los trabajadores de la Municipalidad de Pastaza, año 2022.
- 6.2.** Se analizó el nivel de plan de incentivos en la Municipalidad de Pastaza durante el periodo 2022, el cual es malo en un 28%, regular en un 40% y bueno en un 32% debido a que las fases de planificación, ejecución, evaluación y transferencia de recursos se cumplen de manera regular.
- 6.3.** Se identificó el nivel de comunicación interna en la Municipalidad de Pastaza durante el periodo 2022, el cual es bajo en un 20%, medio en un 62% y alto en un 18% porque la comunicación formal, comunicación informal, plan de comunicación y los canales de comunicación se realizan regularmente.
- 6.4.** Existe relación significativa entre la dimensión planificación y la comunicación interna, pues el p valor es 0.001 y la correlación es positiva muy fuerte con un valor de 0.806. Por tal motivo, se acepta la hipótesis alterna que demuestra que existe relación significativa entre la planificación y la comunicación interna de los trabajadores de la Municipalidad de Pastaza, año 2022.
- 6.5.** Existe relación entre la dimensión ejecución y la comunicación interna debido a que el p – valor fue 0.001 y la correlación fue positiva muy fuerte con un valor de 0.877. Por tal razón, acepta la hipótesis alterna que indica que existe relación significativa entre la ejecución y la comunicación interna de los trabajadores de la Municipalidad de Pastaza, año 2022.

- 6.6.** Existe relación entre la dimensión evaluación y la comunicación interna porque el  $p$  – valor obtenido fue de 0.001 y la correlación de Rho de Spearman fue positiva muy fuerte con un valor de 0.815. Asimismo, se acepta la hipótesis alterna que indica que existe relación significativa entre la evaluación y la comunicación interna de los trabajadores de la Municipalidad de Pastaza, año 2022.
- 6.7.** Existe relación entre la dimensión transferencia de recursos por cuanto la significancia obtenida fue de 0.001 y la correlación de Rho de Spearman ha sido positiva considerable, cuyo valor resultante fue 0.717. Por tal motivo, se acepta la hipótesis alterna que indica que existe relación significativa entre la transferencia de recursos y la comunicación interna de los trabajadores de la Municipalidad de Pastaza, año 2022.

## **VII. RECOMENDACIONES**

Se recomienda lo siguiente:

- 7.1.** Al gerente municipal y coordinador del área del plan de incentivos, que prioricen las actividades del plan de incentivos por medio de una comunicación interna oportuna entre las demás áreas de trabajo para el logro del cumplimiento al 100% de las metas planificadas.
- 7.2.** Al coordinador del plan de incentivos se le sugiere evaluar periódicamente los planes teniendo en cuenta la planificación anticipada, ejecución, evaluación y la transferencia de recursos para identificar necesidades prioritarias de la ciudadanía y ejecutar diversos proyectos.
- 7.3.** A los funcionarios de la municipalidad se les recomienda fomentar la comunicación interna de manera permanente y evitar la comunicación informal al momento de transmitir un mensaje a sus demás compañeros, trabajar en equipo y utilizar canales de comunicación seguros para el desarrollo de actividades.
- 7.4.** Al responsable del plan de incentivos y demás áreas de la municipalidad se les recomienda elaborar la solicitud del plan de trabajo a tiempo y revisar que cada documento concuerde con lo planteado en la guía instructiva del MEF por medio de una reunión anticipada.
- 7.5.** El responsable del plan de incentivos de la municipalidad debe efectuar el seguimiento de la ejecución de los planes de trabajo y fomentar la participación de los funcionarios responsables de las demás áreas para cumplir con las metas.
- 7.6.** A los funcionarios de la municipalidad se les sugiere solicitar el informe de la publicación de la resolución directoral complementaria para identificar posibles observaciones y subsanarlas a tiempo.
- 7.7.** Al responsable del plan de incentivos y demás áreas del municipio se les sugiere inspeccionar el proceso de transferencia de recursos para que estén al pendiente de la entrega en el plazo requerido y fomentar el uso adecuado de los recursos obtenidos.

## REFERENCIAS

- Ako-Nai, A., & Singh, A. M. (2019). Information technology governance framework for improving organisational performance. *South African Journal of Information Management*, 21(1), 1–11. <https://doi.org/10.4102/SAJIM.V21I1.1010>
- Arbaiza, L. (2019). *Cómo elaborar una tesis de grado*. Esan Ediciones.
- Arizcuren, A., Cabezas, E., & Cañeque, N. (2018). *Guía de buenas prácticas de comunicación interna*. Caja Madrid. <https://www.plenainclusion.org/sites/default/files/bp-comunicacion-interna.pdf>
- Batista, M., Rocha, V., & Santos, J. L. A. dos. (2020). Transparency, corruption, and mismanagement: an analysis of Brazilian municipalities. *Revista de Administração Pública*, 54(5), 1382–1401. <https://doi.org/10.1590/0034-761220190290X>
- Calle, S., & Bardía, A. (2020). Comunicación estratégica, clave para un buen Gobierno. *Revista Cubana de Información y Comunicación*, 9(22), 78–94. <http://scielo.sld.cu/pdf/ralc/v9n22/2411-9970-ralc-9-22-78.pdf>
- Carrasco, S. (2019). *Metodología de la investigación científica*. Editorial San Marcos.
- Charry, H. (2018). La gestión de la comunicación interna y el clima organizacional en el sector público. *Comunicación*, 9(1), 1–10. <http://www.scielo.org.pe/pdf/comunica/v9n1/a03v9n1.pdf>
- CONCYTEC. (2018). *Compendio de normas para trabajos escritos*. Instituto Colombiano de Normas Técnicas y Certificación, CONCYTEC.
- Ley N°29332 - Ley que crea el Plan de Incentivos a la mejora de la Gestión Municipal*, (2009) (testimony of Congreso de la República del Perú). [https://cdn.gacetajuridica.com.pe/laley/LEY N°29332\\_LALEY.pdf](https://cdn.gacetajuridica.com.pe/laley/LEY N°29332_LALEY.pdf)
- Dávila, M., & Arceluz, D. (2018). El proceso de comunicación interna en la oficina del conservador de la ciudad de Cienfuegos. *Conrado*, 14(61), 133–140. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1990-86442018000100020](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442018000100020)
- Egas, E., & Yance, K. (2018). Estrategias de comunicación interna para fortalecer la identidad corporativa de una empresa de seguridad ubicada en la ciudad de Guayaquil-Ecuador. *Revista Espacios*, 39(24), 1–13.

<https://www.revistaespacios.com/a18v39n24/a18v39n24p20.pdf>

- Gonzales, R. (2018). La comunicación organizacional y su incidencia en la gestión directiva en la Municipalidad Provincial de Huánuco 2017. *Revistas Científicas UDH*, 1(1), 1–7. <http://repositorio.udh.edu.pe/handle/123456789/1030;jsessionid=273D48DAC17CED75837AF97CA68F83F0>
- Holst, G. (2019). Public funding, perverse incentives, and counterproductive outcomes. *International Journal of Managing Projects in Business*, 12(2), 466–486. <https://doi.org/10.1108/IJMPB-12-2017-0164/FULL/PDF>
- Ignatti, C., & Nakamura, E. (2021). Monitoring the implementation of a Municipal Policy on complementary and integrative practices: the main challenges. *Physis: Revista de Saúde Coletiva*, 31(1), e310107. <https://doi.org/10.1590/S0103-73312021310107>
- Jamal, B., Anwar, G., Gardi, B., & Jabbar, B. (2021). Business Communication Strategies: Analysis of Internal Communication Processes. *Journal of Humanities and Education Development*, 3(3), 16–38. [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=3851326](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3851326)
- Makeu-Tardy, R., & Véron, R. (2019). Hunting for tonnage: waste workers' incentives in a public-private partnership in Bafoussam, Cameroon Rolande Christelle Makamté Makeu-Tardy & René Véron Hunting for tonnage: waste workers' incentives in a public-private partnership in Bafoussam, Cameroon. *International Journal of Urban Sustainable Development*, 11(2), 154–171. <https://doi.org/10.1080/19463138.2019.1604526>
- La Exitosa. (2021). *Municipios de Lambayeque no alcanzaron ni el 20 % de la inversión pública*. 1–5. <https://exitosanoticias.pe/v1/chiclayo-municipios-de-lambayeque-no-alcanzaron-ni-el-20-de-la-inversion-publica/>
- Linton, S., Clarke, A., & Tozer, L. (2020). Strategies and governance for implementing deep decarbonization plans at the local level. *Sustainability*, 13(1). <https://doi.org/10.3390/SU13010154>
- Lozano, J. (2019). The role of corporate communication in intelligent organizations. *Cuadernos de Administración*, 35(65), 105–117.

<https://doi.org/10.25100/CDEA.V35I65.7251>

- Maldonado, J. (2018). *Metodología de la investigación social. Cuantitativo, sociocrítico, cualitativo, complementario*. Ediciones de la U.
- Martínez-Muñoz, E., Sánchez-Sánchez, A., & García-Lirios, C. (2019). Governance of quality of life and well-being subjective. *Ajayu Órgano de Difusión Científica del Departamento de Psicología UCBSP*, 17(1), 121–139. [http://www.scielo.org.bo/pdf/rap/v17n1/v17n1\\_a06.pdf](http://www.scielo.org.bo/pdf/rap/v17n1/v17n1_a06.pdf)
- Masuda, H., Okitasari, M., Morita, K., Katramiz, T., Shimizu, H., Kawakubo, S., & Kataoka, Y. (2021). SDGs mainstreaming at the local level: case studies from Japan. *Sustainability Science*, 16(5), 1539–1562. <https://doi.org/10.1007/S11625-021-00977-0/TABLES/5>
- Mayhuay, J., Palomino, G., & Cuzco, L. (2022). Programa de incentivos en los municipios locales del Perú: breve revisión de literatura. *Sapienza Organizacional*, 2(4), 261–274. [https://redib.org/Record/oai\\_articulo3561336-programa-de-incentivos-en-los-municipios-locales-del-perú-breve-revisión-de-literatura](https://redib.org/Record/oai_articulo3561336-programa-de-incentivos-en-los-municipios-locales-del-perú-breve-revisión-de-literatura)
- Medranda-Morales, N., & Valbuena-Bedoya, N. (2020). *Comunicación y ciudad: Lenguajes, actores y relatos* (S. Cadena (ed.); 1ª ed.). Editorial Abya-Yala. <https://books.scielo.org/id/9jbn9/pdf/medranda-9789978105702.pdf>
- Meza, O., & Moreno, C. (2019). Táctica de política. Pequeños cambios para mejorar la gerencia pública. *Foro internacional*, 59(1), 147–187. <https://doi.org/10.24201/FI.V59I1.2584>
- Minardi, A. (2020). Comparative study of information and communication technology (ICT) Application In Government Service Between Singapore And Indonesia. *International Journal Of Scientific & Technology Research*, 9(1). <http://www.ijstr.org/final-print/jan2020/Comparative-Study-Of-Information-And-Communication-Technology-ict-Application-In-Government-Service-Between-Singapore-And-Indonesia.pdf>
- Ministerio de Economía y Finanzas. (2018). *Marco Conceptual del Programa de Incentivos a la Mejora de la Gestión Municipal*. [https://www.mef.gob.pe/contenidos/presu\\_publ/migl/pi/marco\\_conceptual\\_PI.pdf](https://www.mef.gob.pe/contenidos/presu_publ/migl/pi/marco_conceptual_PI.pdf)
- Municipalidad Provincial de Huamanga. (2021). *Huamanga lidera ranking nacional del*

- plan de incentivos - Municipalidad Provincial de Huamanga.* 1–4. <https://munihuamanga.gob.pe/huamanga-lidera-ranking-nacional-del-plan-de-incentivos/>
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., & Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación: Cuantitativa - Cualitativa y Redacción de la Tesis* (5ª ed.). Ediciones de la U. <https://corladancash.com/wp-content/uploads/2020/01/Metodologia-de-la-inv-cuanti-y-cuali-Humberto-Naupas-Paitan.pdf>
- Nogueirai, L., Castro, L., Romero, A., Rebequi, A., Guimarães, C., Harada, J., Pereira, A., & Chioro, A. (2022). Regional management and singular production of Urgent and Emergency Care Network. *Ciência & Saúde Coletiva*, 27(3), 1015–1025. <https://doi.org/10.1590/1413-81232022273.47192020>
- Paradinas, M. (2020). Importancia de la comunicación interna en la gestión del conflicto. *Revista Internacional de Investigación en Comunicación*, 22(2), 215–227. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7302731>
- Pimenta, C., Pessoa, M., Varea, M., Arosteguiberry, A., Williams, M., Fainboim, I., De Albuquerque, C., Vargas, J., Cavanagh, J., Almudena, B., Chan, J. L., Uña, G., & Rezai, N. (2016). *Gestión financiera pública en América Latina: la clave de la eficiencia y la transparencia* (C. Pimenta & M. Pessoa (eds.)). Banco Interamericano de Desarrollo. [https://books.google.com/books/about/Gestión\\_financiera\\_pública\\_en\\_América.html?hl=es&id=1bF2DwAAQBAJ](https://books.google.com/books/about/Gestión_financiera_pública_en_América.html?hl=es&id=1bF2DwAAQBAJ)
- Przebylłowicz, E., Cunha, M., & Souza, F. (2018). The use of information and communication technology to characterize municipalities: who they are and what they need to develop e-government and smart city initiatives. *Brazilian Journal of Public Administration*, 52(4), 630–649. <https://doi.org/10.1590/0034-7612170582>
- Quispe, Y. (2020). *Evaluación del programa de incentivos a la mejora de la gestión municipal en la Municipalidad Distrital de Mariscal Cáceres 2018* [Universidad César Vallejo]. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/45199/Quispe\\_CY-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/45199/Quispe_CY-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Ríos, K. (2018). *Comparación de la implementación del programa de incentivos a la*

*mejora de la gestión municipal en los distritos de Zapatero y Cuñumbuqui, 2018*  
[Universidad César Vallejo].  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/26054/Ríos\\_LKO.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/26054/Ríos_LKO.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- Rivero, D. (2018). *Metodología de la investigación* (3° ed). Editorial Shalom.
- Rocío, C., Martínez, E., & Pico, H. (2018). Global communication models and their importance to public administrations. The case of the Secretariat of Information and Communication Technologies in Cundinamarca. *Cuadernos de Administración*, 34(61), 70–85.  
<https://doi.org/10.25100/10.25100/cdea.2018v34n61.6290>
- RSD Noticias. (2021). *Municipalidad Provincial del Santa incumple meta de plan de incentivos del MEF*. 1–3. <https://radiorsd.pe/noticias/municipalidad-provincial-del-santa-incumple-meta-de-plan-de-incentivos-del-mef>
- Saavedra, S., & Romero, M. (2021). Local incentives and national tax evasion: The response of illegal mining to a tax reform in Colombia. *European Economic Review*, 138(1). <https://doi.org/10.7910/DVN/NML0MG>
- Seymour, F. J., Aurora, L., & Arif, J. (2020). The jurisdictional approach in Indonesia: Incentives, actions, and facilitating connections. *Frontiers in Forests and Global Change*, 3(1). <https://doi.org/10.3389/FFGC.2020.503326/BIBTEX>
- Silva, W., Aparecida, M., & Azevedo, N. (2021). Municipal culture incentive law: what are their inclusive and democratic effects on local cultural production? *Organizações & Sociedade*, 28(97), 294–316. <https://doi.org/10.1590/1984-92302021V28N9703EN>
- Steinbach, I., & Hurtado, Á. (2021). Governmental communication during the first months of the Coronavirus in Bolivia. *Revista Aportes de la Comunicación y la Cultura*, 1(30), 29–50.  
[http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S2306-86712021000100003&script=sci\\_abstract&tlng=en](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S2306-86712021000100003&script=sci_abstract&tlng=en)
- Tejedo-Romero, F., & Esteves, J. (2020). Explaining the freedom of information in local government: What influences information disclosure? *Contaduría y administración*, 65(4). <https://doi.org/10.22201/FCA.24488410E.2020.2299>

- Tkalac, A. (2020). Managing internal communication: How the choice of channels affects internal communication satisfaction. *Public Relations Review*, 46(3), 1–21. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0363811120300539>
- Torres, W., & Cobos, E. (2021). Las 16 metas que Ecuador aún debe cumplir con el FMI. *Primicias Economía*, 1–5. <https://www.primicias.ec/noticias/economia/nuevas-metas-ecuador-fmi-economia/>
- Valderrama, S. (2019). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica* (6ª ed.). Editorial San Marcos.
- Videnza Consultores. (2020). La reinención de la comunicación interna en tiempos de pandemia. *Diario Gestión*, 1–6. <https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:5rLEy8UqkC8J:https://gestion.pe/blog/evidencia-para-la-gestion/2020/07/la-reinencion-de-la-comunicacion-interna-corporativa-en-tiempos-de-pandemia.html/+&cd=1&hl=es-419&ct=clnk&gl=pe>
- Vivas, A., & Saavedra, P. (2019). Comunicación interna en la calidad de la gestión administrativa Liceo Técnico Amelia Courbis, Talca 2018. *Revista Scientific*, 4(1), 116–135. <https://doi.org/10.29394/SCIENTIFIC.ISSN.2542-2987.2019.4.E.7.116-135>
- Xu, X., Xu, T., & Gui, M. (2020). Incentive mechanism for Municipal solid waste disposal PPP projects in China. *Sustainability*, 12(18). <https://doi.org/10.3390/SU12187686>
- Yábar, G., & Figueroa, K. (2020). Participatory communication strategies, basic sanitation and public health of the people of Paucartambo-Cusco. *Revista de la Facultad de Medicina Humana*, 20(4), 651–656. <https://doi.org/10.25176/RFMH.v20i4.3191>

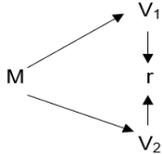
# **ANEXOS**

## Anexo 1: Matriz de operacionalización de las variables

Variable	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
Plan de incentivos	Es un instrumento de incentivos presupuestarios asociados al presupuesto por resultados que tiene como fin promover la mejora de la calidad de los servicios públicos (Ministerio de Economía y Finanzas, 2018).	La variable plan de incentivos ha sido evaluada por un cuestionario de interrogantes asociadas a sus dimensiones: Planificación, Ejecución, Evaluación, Transferencia de recursos.	Planificación	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Organización</li> <li>- Identificación de actividades</li> <li>- Proporcionar información</li> <li>- Plan de trabajo</li> <li>- Coordinación</li> </ul>	Ordinal
			Ejecución	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Planes de trabajo</li> <li>- Participación de funcionarios</li> <li>- Talleres de capacitación</li> <li>- Materiales de trabajo</li> <li>- Supervisión</li> </ul>	
			Evaluación	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Área responsable</li> <li>- Publicación de resultados</li> <li>- Revisión de la publicación</li> <li>- Observaciones</li> <li>- Informes del cumplimiento</li> </ul>	
			Transferencia de recursos	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Plazo para la transferencia</li> <li>- Informe al alcalde</li> <li>- Informe al concejo</li> <li>- Uso de recursos</li> <li>- Priorización de recursos</li> </ul>	
Comunicación interna	Es un procedimiento por medio del cual un grupo de significados toma forma de mensaje y es trasladado a un individuo o grupo de ellos. Asimismo, se encuentra orientada y dirigida a mantener una adecuada comunicación entre colaboradores de una institución (Arizcuren et al., 2018).	La variable comunicación interna ha sido evaluada por un cuestionario de interrogantes asociadas a sus dimensiones: Comunicación formal, comunicación informal.	Comunicación formal	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Descendente</li> <li>- Ascendente</li> <li>- Horizontal</li> <li>- Transversal</li> </ul>	Ordinal
			Comunicación informal	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Una sola hebra</li> <li>- Cadena de comentarios</li> <li>- Secretismo</li> <li>- Desmotivación</li> <li>- Crítica</li> <li>- Incoherencia</li> </ul>	
			Plan de comunicación	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Diagnóstico</li> <li>- Estrategias</li> <li>- Acciones</li> <li>- Ejecución y desarrollo</li> <li>- Seguimiento y evaluación</li> </ul>	
			Canales de comunicación	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Comunicación directa</li> <li>- Correo electrónico</li> <li>- Vía telefónica</li> <li>- Mensajes de texto por internet</li> <li>- Reuniones</li> </ul>	

### Matriz de consistencia

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Técnica e Instrumentos
<p><b>Problema general</b> ¿Cuál es la relación entre el plan de incentivos y la comunicación interna de los trabajadores de la Municipalidad de Pastaza, año 2022?</p> <p><b>Problemas específicos</b> ¿Cuál es el nivel del plan de incentivos en la Municipalidad de Pastaza, año 2022? ¿Cuál es el nivel de comunicación interna de los trabajadores de la Municipalidad de Pastaza, año 2022? ¿Qué relación hay entre la planificación y la comunicación interna de los trabajadores de la Municipalidad de Pastaza, año 2022? ¿Qué relación hay entre la ejecución y la comunicación interna de los trabajadores de la Municipalidad de Pastaza, año 2022? ¿Qué relación hay entre la evaluación y la comunicación interna de los trabajadores de la Municipalidad de Pastaza, año 2022? ¿Qué relación hay entre la transferencia de recursos y la comunicación interna de los trabajadores de la Municipalidad de Pastaza, año 2022?</p>	<p><b>Objetivo general</b> Determinar la relación entre el plan de incentivos y la comunicación interna de los trabajadores de la Municipalidad de Pastaza, año 2022.</p> <p><b>Objetivos específicos</b> Analizar el nivel del plan de incentivos en la Municipalidad de Pastaza, año 2022. Identificar el nivel de comunicación interna de los trabajadores de la Municipalidad de Pastaza, año 2022. Evaluar la relación entre la planificación y la comunicación interna de los trabajadores de la Municipalidad de Pastaza, año 2022. Evaluar la relación entre la ejecución y la comunicación interna de los trabajadores de la Municipalidad de Pastaza, año 2022. Evaluar la relación entre la evaluación y la comunicación interna de los trabajadores de la Municipalidad de Pastaza, año 2022. Evaluar la relación entre la transferencia de recursos y la comunicación interna de los trabajadores de la Municipalidad de Pastaza, año 2022.</p>	<p><b>Hipótesis general</b> H<sub>i</sub>: Existe relación significativa entre el plan de incentivos y la comunicación interna de los trabajadores de la Municipalidad de Pastaza, año 2022. H<sub>o</sub>: No existe relación significativa entre el plan de incentivos y la comunicación interna de los trabajadores de la Municipalidad de Pastaza, año 2022.</p> <p><b>Hipótesis específicas</b> H1: El nivel de plan de incentivos de los trabajadores de la Municipalidad de Pastaza, año 2022, es bajo. H2: El nivel de comunicación interna de los trabajadores de la Municipalidad de Pastaza, año 2022, es bajo. H3: Existe relación significativa entre la planificación y la comunicación interna de los trabajadores de la Municipalidad de Pastaza, año 2022. H4: Existe relación significativa entre la ejecución y la comunicación interna de los trabajadores de la Municipalidad de Pastaza, año 2022. H5: Existe relación significativa entre la evaluación y la comunicación interna de los trabajadores de la Municipalidad de Pastaza, año 2022. H6: Existe relación significativa entre la transferencia de recursos y la comunicación interna de los trabajadores de la Municipalidad de Pastaza, año 2022.</p>	<p><b>Técnica</b> Encuesta.</p> <p><b>Instrumentos</b> Cuestionario.</p>

Diseño de investigación	Población y muestra	Variables y dimensiones													
<p>El estudio de investigación es de tipo básica. No Experimental, con diseño descriptivo – correlacional.</p> <p>Esquema:</p>  <pre> graph LR   M --&gt; V1   M --&gt; V2   V1 --- r --- V2   style r fill:none,stroke:none   </pre> <p><b>Donde:</b>  M = Muestra.  V<sub>1</sub> = Plan de incentivos.  V<sub>2</sub> = Comunicación interna.  R = Relación entre las variables.</p>	<p><b>Población</b>  El estudio ha tenido como población a 54 colaboradores de la Municipalidad de Pastaza.</p> <p><b>Muestra</b>  La muestra del trabajo de investigación estuvo conformada por 50 trabajadores de la Municipalidad de Pastaza.</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th data-bbox="1157 228 1346 261">Variables</th> <th data-bbox="1346 228 1665 261">Dimensiones</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="1157 261 1346 378" rowspan="4">Plan de incentivos</td> <td data-bbox="1346 261 1665 293">Planificación</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1346 293 1665 326">Ejecución</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1346 326 1665 358">Evaluación</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1346 358 1665 391">Transferencia de recursos</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1157 391 1346 493" rowspan="4">Comunicación interna</td> <td data-bbox="1346 391 1665 423">Comunicación formal</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1346 423 1665 456">Comunicación informal</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1346 456 1665 488">Plan de comunicación</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1346 488 1665 493">Canales de comunicación</td> </tr> </tbody> </table>	Variables	Dimensiones	Plan de incentivos	Planificación	Ejecución	Evaluación	Transferencia de recursos	Comunicación interna	Comunicación formal	Comunicación informal	Plan de comunicación	Canales de comunicación	
Variables	Dimensiones														
Plan de incentivos	Planificación														
	Ejecución														
	Evaluación														
	Transferencia de recursos														
Comunicación interna	Comunicación formal														
	Comunicación informal														
	Plan de comunicación														
	Canales de comunicación														

## Instrumentos de recolección de datos



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

### Cuestionario: Plan de incentivos

#### Introducción

El siguiente instrumento ha sido construido con un propósito académico para conocer el nivel de cumplimiento del plan de incentivos en la Municipalidad de Pastaza 2022. Por tal motivo, se solicita que lea de forma detallada cada una de las interrogantes formuladas y responda marcando con un aspa en el recuadro que considere pertinente según las respuestas preestablecidas presentadas a continuación. Se agradece de antemano su participación en el estudio. ítems1

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

N°	Plan de incentivos	Respuesta				
	D1: Planificación	1	2	3	4	5
1.	¿El coordinador realiza reuniones con todas las áreas responsables del desarrollo de metas que deberán alcanzar durante el periodo?					
2.	¿El coordinador realiza la solicitud de elaboración del plan de trabajo a cargo de cada área técnica responsable?					
3.	¿El encargado revisa que la elaboración del plan de trabajo concuerde con lo señalado por los instructivos y materiales educativos elaborados por el MEF y otras instituciones a cargo?					
4.	¿Existe coordinación con la oficina de presupuesto del municipio sobre la asignación de los recursos requeridos por las áreas técnicas para financiar las actividades que requieran ser ejecutadas para el cumplimiento de metas?					
5.	¿Se informa al alcalde y concejo municipal sobre las metas que deben cumplirse según lo establecido en el decreto supremo del MEF?					
	D2: Ejecución	1	2	3	4	5

6.	¿Se realiza el seguimiento de la ejecución de los planes de trabajo para el alcance de las metas?					
7.	¿Se promueve la participación de los funcionarios responsables del alcance de las metas en talleres de capacitación que organiza el MEF y otras instituciones responsables?					
8.	¿El coordinador canaliza de modo oportuno con los especialistas de las instituciones del gobierno responsables de las metas, aquellas dudas y consultas que puedan surgir durante el cumplimiento de estas?					
9.	¿Se supervisa y asegura el envío oportuno, idóneo y completo de la información asociada al cumplimiento de metas para su evaluación?					
10.	¿Consideran la fuente de verificación establecida en los instructivos de cada meta a fin de asegurar el envío correcto de los datos asociados al cumplimiento de metas para su evaluación?					
	<b>D3: Evaluación</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
11.	¿El coordinador revisa oportunamente la publicación de la resolución directoral junto con los resultados del cumplimiento de las metas?					
12.	¿Se presentan las observaciones a la Dirección General de Presupuesto Público en los plazos y mecanismos que ésta establezca?					
13.	Si la observación generada por el encargado resulta procedente, ¿Informa la publicación de la resolución directoral complementaria?					
14.	¿El coordinador solicita a las áreas responsables del logro de metas los informes sobre el cumplimiento?					
15.	¿Se solicita a las áreas técnicas responsables del logro de metas las razones sobre el incumplimiento de la misma?					
	<b>D4: Transferencia de recursos</b>					
16.	¿La transferencia de los recursos del plan de incentivos se da en el plazo establecido?					
17.	¿Se pone de conocimiento al alcalde y concejo municipal los informes que fueron emitidos por los funcionarios municipales responsables del alcance de las metas?					
18.	¿El coordinador comunica a las autoridades municipales sobre los informes remitidos por los funcionarios responsables del cumplimiento de metas, en el plazo establecido de 30 días hábiles de emitido el decreto supremo de transferencia de recursos del PI?					
19.	¿El responsable informa al alcalde y concejo municipal acerca de la transferencia de recursos recibida por el municipio en el marco del plan de incentivos?					
20.	¿El coordinador orienta a las autoridades y funcionarios sobre el uso correcto de los recursos del plan de incentivos de acuerdo con la normativa?					

**¡Gracias por su participación!**



# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## Cuestionario: Comunicación interna

### Introducción

El siguiente instrumento ha sido construido con un propósito académico para conocer el nivel de comunicación interna en los trabajadores de la Municipalidad de Pastaza 2022. Por tal motivo, se solicita que lea de forma detallada cada una de las interrogantes formuladas y responda marcando con un aspa en el recuadro que considere pertinente según las respuestas preestablecidas presentadas a continuación. Se agradece de antemano su participación en el estudio.

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

N°	Comunicación interna	Respuesta				
	D1: Comunicación formal	1	2	3	4	5
1.	¿Brinda atención al momento de comunicarse con su jefe?					
2.	¿Cree que los comentarios o sugerencias que le hace a sus superiores son tomados en cuenta?					
3.	¿Su jefe le proporciona confianza y libertad para discutir problemas sobre el trabajo?					
4.	¿Recibe toda la información que necesita para poder realizar eficientemente su trabajo?					
5.	¿Las instrucciones que recibe de su jefe son claras?					
6.	¿Existe un clima de confianza entre compañeros?					
7.	¿Cree que hay integración y coordinación entre sus compañeros del mismo nivel para la solución de tareas y problemas?					
8.	¿Cree que se oculta cierta información entre compañeros?					
9.	¿El lenguaje que emplean sus compañeros es claro?					
10.	¿La comunicación entre colaboradores de las diversas áreas es eficiente?					

	<b>D2: Comunicación informal</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
11.	¿Cree que su jefe comunica a una sola persona cierta información?					
12.	¿Los colaboradores se reúnen en grupos y realizan comentarios personales de trabajo?					
13.	¿Existe secretismo en la comunicación de la entidad?					
14.	¿Los colaboradores no se involucran e imparten una adecuada comunicación?					
15.	¿Cree que existe crítica durante la comunicación impartida?					
16.	¿Existe incoherencia en el mensaje que se transmite entre los miembros del municipio?					
	<b>D3: Plan de comunicación</b>					
17.	¿Se realiza un diagnóstico apropiado para llevar a cabo la comunicación interna?					
18.	¿Los objetivos son realistas, claros y alcanzables?					
19.	¿Se define el contenido, mensajes a ser transmitidos, cómo, cuándo y en qué medios será posible comunicar?					
20.	¿Se ponen en marcha todas las actividades que se dieron a conocer?					
21.	¿Se definen con qué indicadores se van a medir si los propósitos se cumplieron o no?					
	<b>D3: Canales de comunicación</b>					
22.	¿Existe comunicación directa entre los colaboradores de la entidad?					
23.	¿La comunicación entre los colaboradores se da por medio del correo electrónico?					
24.	¿Se transmiten mensajes a partir de la vía telefónica?					
25.	¿En la entidad se transmiten mensajes de texto por internet (portal institucional, WhatsApp y otros)?					
26.	¿Convocan a reuniones para informar y transmitir mensajes sobre la entidad?					

***¡Gracias por su participación!***

# Fichas de validación



## INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

### I. DATOS GENERALES

Apellidos y Nombres del experto : Dr. Ramírez García, Gustavo  
Institución donde laboral : Doctor en Educación  
Especialidad : EPG/UCV Tarapoto–Docente de Investigación  
Instrumento de evaluación : Cuestionario - Plan de incentivos  
Autor (s) del instrumento (s) : Huamán Gómez, Julio Alexis

### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5	
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				x		
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					x	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: <b>Plan de incentivos</b>					x	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					x	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					x	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: <b>Plan de incentivos</b>				x		
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.						
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: <b>Plan de incentivos</b>					x	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					x	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					x	
<b>PUNTAJE TOTAL</b>							48

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

### OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El instrumento es validado puede ser aplicado

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.8

Tarapoto, 04 de Junio de 2022

  
Dr. Gustavo Ramírez García  
DNI. 01109463

**INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA**
**I. DATOS GENERALES**

Apellidos y Nombres del experto : Dr. Ramírez García, Gustavo  
 Institución donde laboral : Doctor en Educación  
 Especialidad : EPG/UCV Tarapoto–Docente de Investigación  
 Instrumento de evaluación : Cuestionario - Plan de incentivos  
 Autor (s) del instrumento (s) : Huamán Gómez, Julio Alexis

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**
**MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)**

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				x	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				x	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: <b>Comunicación interna</b>					x
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					x
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					x
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: <b>Comunicación interna</b>					x
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					x
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: <b>Comunicación interna</b>					x
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					x
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					x
<b>PUNTAJE TOTAL</b>		48				

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

**OPINIÓN DE APLICABILIDAD**

El instrumento es válido puede ser aplicado

**PROMEDIO DE VALORACIÓN:**

48

Tarapoto, 04 de Junio de 2022



Dr. Gustavo Ramírez García  
 DNI. 01109463

## INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

### I. DATOS GENERALES

Apellidos y Nombres del experto : Mg. Vásquez Pinchi Marisol  
 Institución donde laboral : Instituto Vial Provincial de San Martín - Presupuesto  
 Especialidad : Magister en Gestión Pública  
 Instrumento de evaluación : Cuestionario - Plan de incentivos  
 Autor (s) del instrumento (s) : Huamán Gómez, Julio Alexis

### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					x
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					x
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: <b>Plan de incentivos</b>					x
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					x
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					x
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: <b>Plan de incentivos</b>				x	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					x
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: <b>Plan de incentivos</b>					x
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					x
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					x
<b>PUNTAJE TOTAL</b>		49				

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

### OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El instrumento es validado puede ser aplicado

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.9

Tarapoto, 04 de Junio de 2022



C.P.C. Mag. Marisol Vásquez Pinchi  
 MAT: 19-1706  
 Cód. 052-078553

**INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA**
**I. DATOS GENERALES**

Apellidos y Nombres del experto : Mg. Vásquez Pinchi Marisol  
 Institución donde laboral : Instituto Vial Provincial de San Martín - Presupuesto  
 Especialidad : Magister en Gestión Pública  
 Instrumento de evaluación : Cuestionario - Comunicación interna  
 Autor (s) del instrumento (s) : Huamán Gómez, Julio Alexis

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**
**MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)**

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				x	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					x
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: <b>Comunicación interna</b>					x
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					x
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					x
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: <b>Comunicación interna</b>					x
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					x
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: <b>Comunicación interna</b>					x
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					x
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					x
<b>PUNTAJE TOTAL</b>		49				

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

**OPINIÓN DE APLICABILIDAD**

El instrumento es válido puede ser aplicado

**PROMEDIO DE VALORACIÓN:**

4.9

Tarapoto, 04 de Junio de 2022



C.P.C. Mag. Marisol Vásquez Pinchi  
 MAT: 19-1706  
 Cód. 052-078553

**INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA**
**I. DATOS GENERALES**

Apellidos y Nombres del experto : Mg. Ramírez Flores Alicia  
 Institución donde laboral : DRASAM – Jefe de tesorería  
 Especialidad : Magister en Gestión Pública  
 Instrumento de evaluación : Cuestionario - Plan de incentivos  
 Autor (s) del instrumento (s) : Huamán Gómez, Julio Alexis

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**
**MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)**

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					x
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					x
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: <b>Plan de incentivos</b>					x
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					x
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				x	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: <b>Plan de incentivos</b>				x	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: <b>Plan de incentivos</b>					x
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					x
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					x
<b>PUNTAJE TOTAL</b>		48				

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

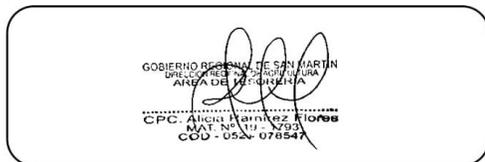
**OPINIÓN DE APLICABILIDAD**

El instrumento es validado puede ser aplicado

**PROMEDIO DE VALORACIÓN:**

4.8

Tarapoto, 04 de Junio de 2022



GOBIERNO REGIONAL DE SAN MARTÍN  
 DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN  
 ÁREA DE INVESTIGACIÓN  
 CFC: Alicia Ramírez Flores  
 MAT. N.º 11 - 2931  
 C.O.U. - 0526 078547

**INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA**
**I. DATOS GENERALES**

Apellidos y Nombres del experto : Mg. Ramírez Flores Alicia  
 Institución donde laboral : DRASAM – Jefe de tesorería  
 Especialidad : Magister en Gestión Pública  
 Instrumento de evaluación : Cuestionario - Plan de incentivos  
 Autor (s) del instrumento (s) : Huamán Gómez, Julio Alexis

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**
**MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)**

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				x	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				x	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: <b>Comunicación interna</b>					x
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					x
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					x
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: <b>Comunicación interna</b>					x
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					x
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: <b>Comunicación interna</b>					x
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					x
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					x
<b>PUNTAJE TOTAL</b>		48				

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

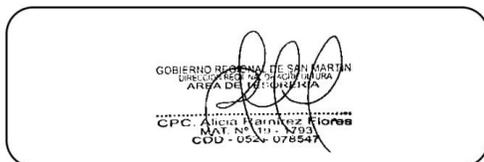
**OPINIÓN DE APLICABILIDAD**

El instrumento es válido puede ser aplicado

**PROMEDIO DE VALORACIÓN:**

4.8

Tarapoto, 04 de Junio de 2022



## Constancia de autorización de la institución donde realizará la investigación



### AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

#### Datos Generales

Nombre de la organización:	RUC: 20191636016
<b>Municipalidad Distrital de Pastaza</b>	
Nombre del Titular o Representante legal: <b>Roberto Flores sinti</b>	
Nombres y Apellidos: <b>Roberto Flores sinti</b>	DNI: <b>42863053</b>

#### Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (\*), autorizo [ X ], no autorizo [ ] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
<b>Plan de incentivos y comunicación interna de los trabajadores de la Municipalidad de Pastaza, 2022</b>	
Nombre del Programa Académico: <b>Maestría en Gestión Pública</b>	
Autor: Nombres y Apellidos: <b>Julio Alexis Huamán Gómez</b>	DNI: <b>74635686</b>

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha: Yurimaguas, 16 de junio del 2022

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PASTAZA  
  
Bach. Cont. Roberto Flores Sinti  
GERENTE DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS.

Firma: \_\_\_\_\_

(Titular o Representante legal de la Institución)

(\* ) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal " f " Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero si será necesario describir sus características.

## PRUEBA PILOTO - PLAN DE INCENTIVOS

<b>VARIABLE PLAN DE INCENTIVOS</b>																				
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20
C1	5	3	3	4	3	4	3	3	5	3	4	5	4	3	4	4	5	4	5	3
C2	3	2	1	2	2	3	3	1	3	3	3	1	3	3	3	1	1	3	3	1
C3	4	4	4	4	4	3	4	5	5	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4
C4	1	4	4	1	3	3	2	4	3	1	3	4	1	1	3	1	1	1	1	2
C5	4	3	4	4	4	3	3	4	5	4	3	4	5	4	4	4	4	3	2	4
C6	2	3	2	2	3	1	2	2	1	3	3	3	1	3	3	1	2	2	1	1
C7	4	3	3	4	5	4	4	3	4	4	5	3	3	4	4	4	4	4	3	4
C8	4	3	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	1	1
C9	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	1	2	1	2	2
C10	3	3	1	2	3	2	3	1	2	2	2	2	1	2	2	3	3	3	3	3
C11	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	3	3	2	2	4	2
C12	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
C13	1	3	4	1	4	3	2	4	3	4	3	3	2	1	2	2	1	3	4	3
C14	1	3	1	4	1	2	2	1	2	3	4	1	2	1	4	2	2	2	3	1
C15	1	2	1	4	3	4	3	2	4	1	4	3	1	1	3	3	2	4	4	3
C16	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	3	5	4	4	5	3	4	4	4	4
C17	2	1	3	2	4	2	4	3	3	4	2	3	4	2	2	2	2	1	3	2
C18	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
C19	3	3	4	4	2	1	4	2	3	2	3	1	1	2	3	2	1	4	1	3
C20	4	2	1	2	2	3	1	1	2	1	4	3	2	2	2	1	2	2	1	3

### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	20	100,0

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

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,948	20

### Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
item1	55,80	245,853	,683	,945
item2	55,95	258,576	,561	,947
item3	55,90	248,516	,618	,946
item4	55,75	247,776	,694	,945
item5	55,65	251,608	,715	,945
item6	55,80	251,853	,681	,945
item7	55,80	253,747	,696	,945
item8	56,00	246,842	,667	,945
item9	55,50	245,421	,836	,943
item10	55,85	249,713	,642	,946
item11	55,45	259,418	,499	,947
item12	55,75	247,566	,700	,945
item13	56,05	243,839	,737	,944
item14	56,10	246,411	,742	,944
item15	55,55	254,261	,730	,945
item16	56,20	245,853	,779	,943
item17	56,10	240,411	,846	,942
item18	55,90	251,147	,673	,945
item19	55,95	258,050	,393	,950
item20	56,15	253,608	,619	,946

## PRUEBA PILOTO – COMUNICACIÓN INTERNA

VARIABLE COMUNICACIÓN INTERNA																										
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26
C1	1	2	1	2	1	1	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	4	5	4	4	4	4	3	3	3	4
C2	4	1	3	3	1	1	3	2	1	3	3	1	1	4	3	4	1	3	3	1	1	3	2	1	3	3
C3	4	3	2	4	3	2	5	4	4	3	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4
C4	3	2	3	4	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	4	3	3	3	2	3	3	2
C5	2	3	3	2	1	3	2	1	2	3	2	2	1	2	1	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5
C6	4	4	4	3	5	4	5	4	5	3	4	4	5	4	4	4	4	4	3	5	4	5	4	5	3	4
C7	2	2	1	3	3	1	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	1	3	3	1	2	2	2	2	3
C8	4	3	5	4	4	5	4	4	5	4	3	4	5	4	4	4	3	5	4	4	5	4	4	5	4	3
C9	1	1	4	1	4	4	3	2	4	1	4	1	3	2	3	1	1	4	1	4	4	3	2	4	1	4
C10	2	4	5	4	5	4	5	4	4	5	3	5	4	3	4	4	5	3	4	5	4	5	4	5	4	5
C11	3	2	2	2	3	3	4	3	2	2	3	4	3	2	3	3	2	2	2	3	3	4	3	2	2	3
C12	3	1	2	1	2	1	2	2	3	1	2	3	2	2	3	4	3	4	5	4	5	4	5	4	5	4
C13	1	4	3	4	1	1	4	4	1	4	2	1	2	4	2	1	4	3	4	1	1	4	4	1	4	2
C14	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5
C15	1	2	1	2	3	1	2	1	2	1	2	3	1	2	3	4	4	5	4	5	5	4	3	5	4	3
C16	2	4	2	3	1	4	1	2	1	1	2	2	2	4	3	2	4	2	3	1	4	1	2	1	1	2
C17	4	5	5	5	5	4	4	4	4	3	4	5	3	4	5	5	4	4	3	5	4	5	5	4	5	4
C18	1	4	3	3	3	1	1	2	4	3	1	3	4	3	3	1	4	3	3	3	1	1	2	4	3	1
C19	2	3	2	1	2	2	3	1	2	3	2	2	1	2	3	4	5	4	4	3	5	4	4	5	3	4
C20	4	2	2	1	1	1	4	3	4	2	2	4	4	3	2	4	2	2	1	1	1	4	3	4	2	2

### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	20	100,0

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

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,937	26

### Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Preg1	77,80	388,168	,528	,935
Preg2	77,65	391,713	,506	,936
Preg3	77,60	382,884	,635	,934
Preg4	77,60	387,411	,543	,935
Preg5	77,70	376,642	,683	,933
Preg6	77,95	382,997	,572	,935
Preg7	77,25	379,355	,699	,933
Preg8	77,75	387,039	,648	,934
Preg9	77,45	377,418	,707	,933
Preg10	77,70	388,116	,578	,935
Preg11	77,70	390,747	,628	,934
Preg12	77,50	379,842	,716	,933
Preg13	77,55	381,945	,584	,935
Preg14	77,35	404,345	,351	,937
Preg15	77,35	386,871	,727	,933
Preg16	77,15	385,082	,615	,934
Preg17	77,10	392,937	,449	,936
Preg18	76,95	396,576	,420	,937
Preg19	76,95	398,682	,357	,937
Preg20	77,10	380,832	,634	,934
Preg21	77,05	385,418	,486	,936
Preg22	76,80	383,642	,692	,933
Preg23	77,15	388,345	,681	,934
Preg24	76,80	378,274	,629	,934
Preg25	77,20	386,063	,623	,934
Preg26	77,10	390,411	,565	,935

## BASE DE DATOS - PLAN DE INCENTIVOS

VALORES	
Maximo	100
Minimo	20
Rango	80
Distribución	27

Nivel	Rangos	
	Desde	Hasta
Malo	20	47
Regular	48	75
Bueno	76	100

RESULTADOS DE LA VARIABLE PLAN DE INCENTIVOS																							
N°	D1: Planificación					D2: Ejecución					D4: Planes de capacitación para mujeres					D4: Transferencia de recursos					Suma	Nivel	SPSS
	P01	P02	P03	P04	P05	P06	P07	P08	P09	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20			
S01	5	3	3	4	3	4	3	3	5	3	4	5	4	3	4	4	5	4	5	3	77	Bueno	3
S02	3	2	1	2	2	3	3	1	3	3	3	1	3	3	3	1	1	3	3	1	45	Malo	1
S03	4	4	4	4	4	3	4	5	5	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	81	Bueno	3
S04	1	4	4	1	3	3	2	4	3	1	3	4	1	1	3	1	1	1	1	2	44	Malo	1
S05	4	3	4	4	4	3	3	4	5	4	3	4	5	4	4	4	4	3	2	4	75	Regular	2
S06	2	3	2	2	3	1	2	2	1	3	3	3	1	3	3	1	2	2	1	1	41	Malo	1
S07	4	3	3	4	5	4	4	3	4	4	5	3	3	4	4	4	4	4	3	4	76	Bueno	3
S08	4	3	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	1	1	71	Regular	2
S09	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	1	2	1	2	2	46	Malo	1
S10	3	3	1	2	3	2	3	1	2	2	2	2	1	2	2	3	3	3	3	3	46	Malo	1
S11	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	3	3	2	2	4	2	41	Malo	1
S12	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	81	Bueno	3

S13	1	3	4	1	4	3	2	4	3	4	3	3	2	1	2	2	1	3	4	3	53	Regular	2
S14	1	3	1	4	1	2	2	1	2	3	4	1	2	1	4	2	2	2	3	1	42	Malo	1
S15	1	2	1	4	3	4	3	2	4	1	4	3	1	1	3	3	2	4	4	3	53	Regular	2
S16	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	3	5	4	4	5	3	4	4	4	4	82	Bueno	3
S17	2	1	3	2	4	2	4	3	3	4	2	3	4	2	2	2	2	1	3	2	51	Regular	2
S18	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	81	Bueno	3
S19	3	3	4	4	2	1	4	2	3	2	3	1	1	2	3	2	1	4	1	3	49	Regular	2
S20	4	2	1	2	2	3	1	1	2	1	4	3	2	2	2	1	2	2	1	3	41	Malo	1
S21	5	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	3	3	4	4	4	77	Bueno	3
S22	2	4	1	4	3	2	4	2	3	4	1	3	3	3	3	2	3	3	4	1	55	Regular	2
S23	2	3	1	1	1	2	2	2	2	4	2	3	3	1	3	1	3	4	2	3	45	Malo	1
S24	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	5	4	4	3	3	78	Bueno	3
S25	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	68	Regular	2
S26	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	74	Regular	2
S27	4	1	2	4	3	3	4	2	4	1	4	3	4	2	3	4	2	3	1	4	58	Regular	2
S28	2	2	3	1	2	3	1	3	2	3	2	3	1	3	2	1	2	2	3	3	44	Malo	1
S29	4	3	4	4	5	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	75	Regular	2
S30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	84	Bueno	3
S31	4	3	4	1	1	4	4	4	4	4	2	1	4	1	2	4	1	3	1	2	54	Regular	2
S32	3	4	5	5	3	4	4	5	4	4	4	3	5	3	4	3	4	4	4	4	79	Bueno	3
S33	3	4	3	3	4	3	2	3	2	3	3	1	1	1	4	1	1	2	3	2	49	Regular	2
S34	4	3	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	5	4	78	Bueno	3
S35	4	2	3	2	2	1	2	4	3	3	2	3	2	2	3	1	3	1	4	3	50	Regular	2
S36	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	5	3	4	5	4	4	2	73	Regular	2
S37	1	4	3	3	2	1	1	3	3	1	2	1	2	3	1	3	4	2	1	1	42	Malo	1
S38	2	3	4	3	4	2	2	3	4	1	2	4	2	1	3	4	4	3	3	2	56	Regular	2
S39	5	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	80	Bueno	3
S40	3	2	2	3	4	1	3	3	2	4	3	3	3	1	3	4	3	1	2	3	53	Regular	2
S41	5	4	4	4	3	4	5	3	4	4	4	5	4	4	3	3	4	4	2	4	77	Bueno	3
S42	1	1	2	3	2	2	3	3	3	3	1	1	3	4	4	2	2	4	4	3	51	Regular	2
S43	1	1	1	3	2	3	1	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	1	3	3	45	Malo	1

<b>S44</b>	4	4	4	5	4	5	4	4	3	4	3	4	4	5	4	5	4	4	4	4	82	Bueno	3
<b>S45</b>	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	5	3	3	1	70	Regular	2
<b>S46</b>	1	4	2	2	2	2	1	3	4	3	2	1	1	1	4	1	4	4	3	1	46	Malo	1
<b>S47</b>	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	84	Bueno	3
<b>S48</b>	3	4	3	1	2	1	4	2	4	4	4	1	2	1	4	1	1	1	2	1	46	Malo	1
<b>S49</b>	3	4	3	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	2	76	Bueno	3
<b>S50</b>	4	3	4	3	2	3	2	3	1	1	2	2	1	2	3	3	1	1	4	3	48	Regular	2

## BASE DE DATOS - COMUNICACIÓN INTERNA

VALORES	
Maximo	130
Minimo	26
Rango	104
Distribución	35

Nivel	Rangos	
	Desde	Hasta
Bajo	26	61
Medio	62	97
Alto	98	130

RESULTADOS DE LA VARIABLE COMUNICACIÓN INTERNA																												
N°	D1: Comunicación formal										D2: Comunicación informal						D3: Plan de comunicación					D4: Canales de comunicación					Suma	Nivel
	P01	P02	P03	P04	P05	P06	P07	P08	P09	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26		
S01	5	3	3	4	3	4	3	3	5	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	5	3	4	5	4	3	4	96	Medio
S02	3	2	1	2	2	3	3	1	3	4	2	1	4	3	4	1	1	3	1	3	3	3	1	3	3	3	63	Medio
S03	3	3	2	4	1	2	4	3	3	4	3	2	4	3	1	2	1	4	5	5	4	4	4	4	5	4	84	Medio
S04	1	4	4	1	3	3	2	4	3	1	3	4	1	1	3	1	1	2	4	3	1	3	4	1	1	3	62	Medio
S05	4	3	4	4	4	3	3	4	5	4	3	4	5	4	4	4	4	3	4	5	4	3	4	5	4	4	102	Alto
S06	2	3	2	2	3	1	2	2	1	3	3	3	1	3	3	1	2	2	2	1	3	3	3	1	3	3	58	Bajo
S07	4	3	3	2	1	2	4	2	3	3	2	1	4	1	2	1	2	4	3	4	4	5	3	3	4	4	74	Medio
S08	4	3	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	3	4	101	Alto
S09	3	1	3	1	1	3	2	1	4	4	2	4	3	3	2	1	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	63	Medio
S10	3	4	1	4	4	3	3	1	2	2	4	2	1	4	2	3	3	3	1	2	2	2	2	1	2	2	63	Medio
S11	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	3	3	2	2	2	2	1	1	2	2	2	3	50	Bajo

S12	4	3	4	5	4	3	4	3	3	4	5	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	101	Alto
S13	1	3	4	1	4	3	2	4	3	4	3	3	2	1	2	2	1	2	4	3	4	3	3	2	1	2	67	Medio
S14	1	3	1	4	1	2	2	1	2	3	4	1	2	1	4	2	2	2	1	2	3	4	1	2	1	4	56	Bajo
S15	1	2	1	4	3	4	3	2	4	1	4	3	1	1	3	3	2	3	2	4	1	4	3	1	1	3	64	Medio
S16	3	4	5	3	3	3	4	4	4	4	3	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	5	4	4	5	100	Alto
S17	2	1	3	2	4	2	4	3	3	4	2	3	4	2	2	2	2	4	3	3	4	2	3	4	2	2	72	Medio
S18	5	3	3	4	3	4	4	4	3	5	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	100	Alto
S19	3	3	4	4	2	1	4	2	3	2	3	1	1	2	3	2	1	4	2	3	2	3	1	1	2	3	62	Medio
S20	4	2	1	2	2	3	1	1	2	1	4	3	2	2	2	1	2	1	1	2	1	4	3	2	2	2	53	Bajo
S21	1	4	3	3	3	3	2	4	4	4	3	2	4	4	3	3	2	4	4	4	4	4	5	4	4	3	88	Medio
S22	2	4	1	4	3	2	4	2	3	4	1	3	3	3	3	2	3	4	2	3	4	1	3	3	3	3	73	Medio
S23	2	3	1	1	1	2	2	2	2	4	2	3	3	1	3	1	3	2	2	2	4	2	3	3	1	3	58	Bajo
S24	4	2	3	3	4	2	4	1	2	2	1	2	2	4	1	2	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	77	Medio
S25	4	3	3	4	5	4	3	4	4	3	5	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	94	Medio
S26	3	2	2	4	4	1	2	2	4	2	3	2	3	4	2	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	81	Medio
S27	4	1	2	4	3	3	4	2	4	1	4	3	4	2	3	4	2	4	2	4	1	4	3	4	2	3	77	Medio
S28	2	2	3	1	2	3	1	3	2	3	2	3	1	3	2	1	2	1	3	2	3	2	3	1	3	2	56	Bajo
S29	4	3	4	4	5	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	95	Medio
S30	2	3	2	4	4	2	1	2	4	4	4	4	2	1	4	1	1	4	4	4	4	4	5	4	5	4	83	Medio
S31	4	3	4	1	1	4	4	4	4	4	2	1	4	1	2	4	1	4	4	4	4	2	1	4	1	2	74	Medio
S32	3	4	4	5	3	4	4	5	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	5	4	4	4	3	5	3	4	100	Alto
S33	3	4	3	3	4	3	2	3	2	3	3	1	1	1	4	1	1	2	3	2	3	3	1	1	1	4	62	Medio
S34	4	3	4	4	4	4	4	5	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	5	3	4	4	4	3	4	3	97	Medio
S35	4	2	3	2	2	1	2	4	3	3	2	3	2	2	3	1	3	2	4	3	3	2	3	2	2	3	66	Medio
S36	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	5	3	4	5	4	4	3	3	3	4	4	5	3	96	Medio
S37	1	4	3	3	2	1	1	3	3	1	2	1	2	3	1	3	4	1	3	3	1	2	1	2	3	1	55	Bajo
S38	2	3	4	3	4	2	2	3	4	1	2	4	2	1	3	4	4	2	3	4	1	2	4	2	1	3	70	Medio
S39	5	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	5	3	4	3	4	4	4	4	4	4	98	Alto
S40	3	2	2	3	4	1	3	3	2	4	3	3	3	1	3	4	3	3	3	2	4	3	3	3	1	3	72	Medio
S41	5	4	4	4	3	4	5	3	4	4	4	5	4	4	3	3	4	5	3	4	4	4	5	4	4	3	103	Alto
S42	1	1	2	3	2	2	3	3	3	3	1	1	3	4	4	2	2	3	3	3	3	1	1	3	4	4	65	Medio

<b>S43</b>	1	1	1	3	2	4	1	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	1	2	2	3	2	2	3	3	3	60	Bajo	
<b>S44</b>	2	4	3	3	3	1	4	2	3	3	2	2	4	1	4	2	4	4	4	3	4	3	4	4	5	4	82	Medio	
<b>S45</b>	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	5	3	4	3	4	4	4	3	4	3	95	Medio	
<b>S46</b>	1	4	2	2	2	2	1	3	4	3	2	1	1	1	4	1	4	1	3	4	3	2	1	1	1	4	58	Bajo	
<b>S47</b>	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	1	3	2	3	1	2	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	76	Medio
<b>S48</b>	3	4	3	1	2	1	4	2	4	4	4	1	2	1	4	1	1	4	2	4	4	4	1	2	1	4	68	Medio	
<b>S49</b>	3	4	3	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	5	4	104	Alto	
<b>S50</b>	4	3	4	3	2	3	2	3	1	1	2	2	1	2	3	3	1	2	3	1	1	2	2	1	2	3	57	Bajo	



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

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

Yo, PANDURO SALAS ALADINO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TARAPOTO, asesor de Tesis titulada: "Plan de incentivos y comunicación interna de los trabajadores de la Municipalidad de Pastaza, 2022", cuyo autor es HUAMÁN GÓMEZ JULIO ALEXIS, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y 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.

TARAPOTO, 08 de Julio del 2022

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
PANDURO SALAS ALADINO <b>DNI:</b> 01128059 <b>ORCID</b> 0000-0003-2467-2939	Firmado digitalmente por: PSALASA10 el 16-08- 2022 10:53:46

Código documento Trilce: TRI - 0329156