

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE JULIACA
FACULTAD DE GESTIÓN Y EMPRENDIMIENTO
EMPRESARIAL**

**ESCUELA PROFESIONAL DE GESTIÓN PÚBLICA Y
DESARROLLO SOCIAL**



**PLAN DE INCENTIVOS Y LA COMUNICACIÓN INTERNA DE LOS
TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE
CARABAYA-2023**

VÍCTOR ALBERTO AGUILAR CATARÍ

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE:
LICENCIADO EN GESTIÓN PÚBLICA
Y DESARROLLO SOCIAL**

**ASESOR:
DR. LUCIO TICONA CARRIZALES**



**JULIACA - PERÚ
2024**





**UNIVERSIDAD NACIONAL DE JULIACA
FACULTAD DE GESTIÓN Y EMPRENDIMIENTO
EMPRESARIAL**

**ESCUELA PROFESIONAL DE GESTIÓN PÚBLICA Y
DESARROLLO SOCIAL**



**PLAN DE INCENTIVOS Y LA COMUNICACIÓN INTERNA DE LOS
TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE
CARABAYA-2023**

VÍCTOR ALBERTO AGUILAR CATARÍ

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE:
LICENCIADO EN GESTIÓN PÚBLICA
Y DESARROLLO SOCIAL**

**ASESOR:
DR. LUCIO TICONA CARRIZALES**



**JULIACA - PERÚ
2024**



UNIVERSIDAD NACIONAL DE JULIACA
FACULTAD DE GESTIÓN Y EMPRENDIMIENTO
EMPRESARIAL
ESCUELA PROFESIONAL DE GESTIÓN PÚBLICA Y
DESARROLLO SOCIAL



PLAN DE INCENTIVOS Y LA COMUNICACIÓN INTERNA DE LOS
TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE
CARABAYA-2023

Víctor Alberto Aguilar Catarí

Tesis para optar el título de:
Licenciado en Gestión Pública y Desarrollo Social

Asesor: Dr. Lucio Ticona Carrizales

Juliaca - Perú, 2024

Aguilar-Catarí, V. (2024). *Plan de incentivos y la comunicación interna de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Carabaya-2023*. [Tesis de licenciatura]. Universidad Nacional de Juliaca.

AUTOR: Aguilar Catarí, Víctor Alberto.

TÍTULO: Plan de incentivos y la comunicación interna de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Carabaya-2023.

PUBLICACIÓN: Juliaca, 2024.

DESCRIPCIÓN: Cantidad de páginas (70 pp.)

NOTA: Tesis de la Escuela Profesional de Gestión Pública y Desarrollo Social – Universidad Nacional de Juliaca.

CÓDIGO: 05-000128-05/A32

NOTA: Incluye bibliografía.

ASESOR: Dr. Lucio Ticona Carrizales

PALABRAS CLAVE:

Comunicación interna, ejecución de las acciones, municipalidad, plan de incentivos, transferencia de recursos.

UNIVERSIDAD NACIONAL DE JULIACA

FACULTAD DE GESTIÓN Y EMPRENDIMIENTO EMPRESARIAL

ESCUELA PROFESIONAL DE GESTION PÚBLICA Y DESARROLLO SOCIAL

“PLAN DE INCENTIVOS Y LA COMUNICACIÓN INTERNA DE LOS
TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL
DE CARABAYA-2023”


TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE LICENCIADO EN GESTIÓN PÚBLICA Y
DESARROLLO SOCIAL

Presentada por:

Víctor Alberto Aguilar Catari


Sustentada y aprobada ante el siguiente jurado:

Dr. Juan Manuel Tito Humpiri
PRESIDENTE DE JURADO



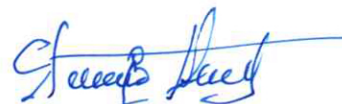
Firma del presidente

Mg. Ana Lucia Ferró Gonzáles
JURADO



Firma del 2do miembro

Mg. Gregorio Flores Machaca
JURADO



Firma del 3er miembro

Dr. Lucio Ticona Carrizales
ASESOR



Firma del asesor

Víctor Alberto Aguilar Catarí

PLAN DE INCENTIVOS Y LA COMUNICACIÓN INTERNA DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL D...

 Universidad Nacional de Juliaca

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid::3117:414746606

70 Páginas

Fecha de entrega

10 dic 2024, 3:50 p.m. GMT-5

14,455 Palabras

Fecha de descarga

10 dic 2024, 3:56 p.m. GMT-5

81,329 Caracteres

Nombre de archivo

Preempaste - Segunda revisión - Victor Aguilar - PDF (ok).docx

Tamaño de archivo

1.3 MB






12% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- ▶ Bibliografía
- ▶ Texto citado
- ▶ Texto mencionado
- ▶ Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

Fuentes principales

- 11%  Fuentes de Internet
- 1%  Publicaciones
- 8%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.



DEDICATORIA

A mis padres quienes desde el descanso eterno guían mis proyectos.

Especialmente a mi hijo José Alberto quien me motiva y me da fuerza a pesar de la
distancia.

AGRADECIMIENTO

A Dios, por guiarme y darme fuerza para seguir adelante.

A mis hermanos por su comprensión y estímulo constante.

A todos los que ayudaron a concluir este trabajo

ÍNDICE DE CONTENIDO

Dedicatoria	4
Agradecimiento	5
Índice de Contenido	6
Índice de Tablas	8
Índice de Figuras	9
Índice de Anexos	10
Resumen	11
Introducción	13
Capítulo I	
Planteamiento del problema	15
1.1 Problema de investigación	15
1.2 Preguntas de investigación	16
1.3 Objetivos de investigación	17
1.4 Justificación	17
Capítulo II	
Revisión de literatura	19
2.1 Antecedentes	19
2.2 Marco teórico	22
2.3 Marco conceptual	32
2.4 Hipótesis de investigación	33
2.5 Variables de investigación / categorías de análisis	34
Capítulo III	
Materiales y métodos	35
3.1 Diseño de investigación	35
3.2 Ámbito de estudio	35
3.3 Población y muestra	35
3.4 Recolección de datos	36
3.5 Análisis de datos	37
Capítulo IV	
Resultados y discusión	38
4.1 Resultados	38
4.2 Discusión	50

Conclusiones	54
Recomendaciones	55
Referencias	56
Anexos	62

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Operacionalización de variables	34
Tabla 2	Relación del PI y la MEF	37
Tabla 3	Relación de la planificación, organización, identificación y CI	38
Tabla 4	Relación de la ejecución de acciones y la CI	40
Tabla 5	Relación de la evaluación y publicación de resultados y CI	41
Tabla 6	Relación de la transferencia de recursos y la CI	42
Tabla 7	Prueba de normalidad	44
Tabla 8	Relación significativa entre el PI y la CI	45
Tabla 9	Relación significativa entre planificación, organización, identificación y CI	46
Tabla 10	Relación significativa entre la ejecución de acciones y la CI	47
Tabla 11	Correlación entre la ejecución de acciones y la CI	48
Tabla 12	Correlación entre la evaluación, la publicación de los resultados y la CI	49
Tabla 13	Correlación entre la transferencia de recursos y la CI	50

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1	Relación del PI y la CI	39
Figura 2	Relación de la planificación, organización, identificación y la CI	40
Figura 3	Relación de la ejecución de acciones y la CI	41
Figura 4	Relación de la evaluación y publicación de resultados y CI	43
Figura 5	Relación de la transferencia de recursos y la CI	44

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1	Operacionalización de variables	62
Anexo 2	Matriz de consistencia	63
Anexo 3	Instrumento	65
Anexo 4	Carta de autorización	67
Anexo 5	Validación de instrumentos	68

RESUMEN

El propósito de este estudio es investigar la conexión del plan de incentivos y la comunicación interna de los empleados de la municipalidad provincial de Carabaya, ya que no se cumplen con las metas establecidas para recibir la transferencia de recursos del estado peruano. Se empleó una perspectiva cuantitativa, con diseño no experimental y nivel correlacional. Ahora bien, la muestra consistió en 50 trabajadores de la municipalidad de Carabaya, y se crearon dos cuestionarios para realizar la evaluación de las variables, los cuales pasaron por un proceso de validación y confiabilidad por alfa de Cronbach. La técnica se utilizó para recopilar datos. Los hallazgos indicaron que existe una relación significativamente alta entre el plan de incentivos de la Municipalidad Provincial de Carabaya y la comunicación interna, ya que se obtuvo un sig. bilateral de 0,000 y un coeficiente de correlación de 0,669. De manera similar, se reveló que el 36% de los encuestados consideran que el plan de incentivos es insuficiente, lo que resulta en una baja comunicación interna. Se desarrollaron varias estrategias para que la organización promueva el trabajo en equipo, el buen ambiente laboral, la empatía y los incentivos. para maximizar los resultados y una buena administración municipal.

Palabras clave: comunicación interna, ejecución de las acciones, municipalidad, plan de incentivos, transferencia de recursos.

ABSTRACT

The purpose of this study is to investigate the connection of the incentive plan and the internal communication of the employees of the provincial municipality of Carabaya, since the established goals for receiving the transfer of resources from the Peruvian state are not met. A quantitative perspective was used, with non-experimental design and correlational level. However, the sample consisted of 50 workers from the municipality of Carabaya, and two questionnaires were created to evaluate the variables, which went through a validation and reliability process by alfa de Cronbach. The technique was used to collect data. The findings indicated that there is a significantly high relationship between the incentive plan of the Provincial Municipality of Carabaya and internal communication, since a g is was obtained. bilateral of 0.000 and a correlation coefficient of 0.669. Similarly, it was revealed that 36% of respondents consider the incentive plan to be insufficient, resulting in poor internal communication. Several strategies were developed for the organization to promote teamwork, a good work environment, empathy and incentives. to maximize the results and a good municipal administration.

Keywords: internal communication, implementation of actions, municipality, incentive plan, transfer of resources.

INTRODUCCIÓN

La finalidad de la investigación es conocer cuáles son las causas de que la institución no sea acreedora de ningún incentivo respecto a ninguna meta, por lo tanto, la meta de este estudio es determinar que la municipalidad ejecute sus metas íntegramente en los plazos establecidos a fin de que el programa de incentivos sea una realidad, todo ello comprendido desde la comunicación interna (CI).

El plan de incentivos (PI) permitió que todas las municipalidades participaran sin requisitos previos o formularios. Cuando las entidades públicas presentan el cumplimiento de las metas, este hecho ocurre automáticamente.

El objetivo de esta investigación es descubrir las razones por las cuales las municipalidades no reciben incentivos para cumplir con sus metas. Por lo tanto, el objetivo es que las municipalidades cumplan con sus metas en su totalidad en los plazos establecidos para que el PI sea implementado.

Para obtener los incentivos proporcionados por el MEF, las municipalidades deben subyugarse al cumplimiento de las metas del PI. Esta evaluación incluye la cuantificación del cumplimiento de metas locales.

Este estudio tenía como objetivo reunir una base teórica para otros estudios. De manera similar, los objetivos establecidos en el presupuesto institucional tienen como objetivo lograr objetivos, y estos objetivos se establecen teniendo en cuenta la clasificación de las instituciones.

Las instituciones públicas tienen un papel más relevante en la atención a la población, ya que son las encargadas de proporcionarle bienes y servicios para satisfacer sus necesidades básicas. En otras palabras, tienen como objetivo garantizar la participación adecuada en los ámbitos económico, social y cultural.

El problema de la investigación se aborda en el Capítulo I, donde se incluyen las interrogantes e intencionalidades del estudio. Asimismo, se detallan los objetivos del estudio y su justificación. El Capítulo II presenta los aspectos teóricos como los estudios previos y

conceptuales, además de la hipótesis y las variables. En la tercera sección se describe la metodología empleada. Este método se enfoca en describir y analizar de forma continua las circunstancias y fenómenos presentes en la investigación. El diseño es no experimental, y también se proporciona información sobre las técnicas e instrumentos utilizados. En el Capítulo IV se presentan los resultados. Finalmente, se presentan los hallazgos, sugerencias, bibliografía y anexos de la investigación.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

El desarrollo de los gobiernos locales depende en gran medida de la implementación efectiva de políticas que promuevan el cumplimiento de metas orientadas al bienestar de la comunidad (Rosillo, 2022). En este contexto, el PI del gobierno central se presenta como una herramienta clave para fomentar la eficiencia en la GM, ofreciendo recursos económicos a aquellas instituciones que logren cumplir sus objetivos de manera eficaz (Valdez, 2022).

A nivel internacional, las instituciones estatales enfrentan dificultades en el cumplimiento de sus objetivos, ya que no controlan adecuadamente los incentivos proporcionados por el gobierno central. Un ejemplo de esto es Ecuador, que recibió \$4,802,000.00 millones, pero debido al incumplimiento de sus objetivos en 2020, solo recibió un incentivo de \$1,698,000.00 y, en 2021, las metas no se alcanzaron completamente debido a problemas en la recaudación, ya que el gobierno no realizó las consideraciones necesarias para el pago de impuestos (Huamán, 2022). Tampoco se cumplió con los objetivos de asistencia social, ni hubo una comunicación eficiente entre los burócratas, por lo que no recibieron ningún incentivo ese año.

En Perú, el Estado ha creado el PI con el propósito de modernizar y mejorar los municipios, abarcando a todos ellos para que puedan recibir recursos, este plan fue creado con el objetivo de motivar a los municipios a impulsar el desarrollo endógeno y avocarse a los requerimientos comunales. Este plan, establecido en 2009 bajo la Ley 29332, empezó a funcionar en 2010 y fue concebido como un incentivo económico formulado bajo el esquema de presupuesto por resultados, supervisado y evaluado por el MEF, la entidad económica más relevante del país, para contribuir a la mejora en la calidad del servicio público en los niveles gubernamental, provincial, local y nacional (Escobedo, 2019).

Además, debe destacarse que, en el país, las comunidades manifiestan constantemente su insatisfacción con los servicios públicos proporcionados por las instituciones, por esta razón, el Estado ha implementado políticas que buscan mejorar las estrategias de los gobiernos locales, enfocándose en la modernización y calidad de la gestión, con el fin de abordar la

escasez de recursos. Las decisiones del gobierno peruano han generado cambios en la sociedad y han dinamizado la comunicación entre las instituciones, lo que se considera clave para lograr una gestión eficiente (Quispe, 2020).

En el ámbito regional, las instituciones enfrentan el desafío de priorizar necesidades y problemas, con el fin de obtener resultados que transformen la vida de los ciudadanos y la realidad local, garantizando una ejecución de calidad que permita cumplir los objetivos previstos.

En el contexto local, se observa el caso de la Municipalidad Provincial (MP) de Carabaya, en Puno, cuya misión es mejorar la calidad de vida de los ciudadanos. Sin embargo, la institución enfrenta problemas como la falta de seguridad y una GM poco consolidada, sin mejoras visibles en la calidad de vida o el desarrollo humano. Debido a estos incumplimientos, la municipalidad no recibió el incentivo otorgado por el gobierno central, ya que los responsables y coordinadores no lograron una adecuada comunicación ni realizaron un seguimiento adecuado para cumplir con las metas establecidas.

1.2 PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN

1.2.1 Pregunta general

¿Cómo se relacionan el PI de la MP de Carabaya-2023 y la CI en los empleados?

1.2.2 Preguntas específicas

- ¿Cómo se relacionan la planificación, organización, identificación y CI de los empleados de la MP de Carabaya en 2023?
- ¿Cómo se relacionan la CI de los trabajadores de la MP de Carabaya-2023 y la ejecución de acciones?
- ¿Cómo se relacionan la evaluación, la publicación de resultados y la CI de los empleados de la MP de Carabaya-2023?
- ¿Cómo se relacionan la CI y la transferencia de recursos de los empleados de la MP de Carabaya-2023?

1.3 OBJETIVOS DE INVESTIGACIÓN

1.3.1 Objetivo general

Determinar la relación entre el PI de la MP de Carabaya-2023 y la CI en los empleados

1.3.2 Objetivos específicos

- Comprobar cómo la planificación, organización, identificación y CI de los empleados de la MP de Carabaya-2023 se relacionan entre sí.
- Determine la relación entre la CI de los trabajadores de la MP de Carabaya-2023 y la ejecución de acciones.
- Determinar cómo la evaluación, la publicación de resultados y la CI de los empleados de la MP de Carabaya-2023 se relacionan entre sí.
- Determine la relación entre la CI y la transferencia de recursos de los empleados de la MP de Carabaya-2023.

1.4 JUSTIFICACIÓN

La importancia de la indagación radica en identificar las causas que han llevado a que la MP de Carabaya no cumpla con las metas establecidas, lo que impide que reciba incentivos económicos otorgados por el gobierno central. Estos incentivos son clave para financiar proyectos esenciales que impactan directamente en el bienestar de la comunidad, como la gestión de residuos sólidos, el programa Vaso de Leche, Pensión 65 y la lucha contra la anemia (Meta 4), entre otros. En tal sentido, este estudio busca no solo analizar las deficiencias actuales, sino también proponer estrategias para que la municipalidad cumpla íntegramente con sus metas dentro de los plazos estipulados, pues al mejorar la CI y la coordinación entre los colaboradores, la municipalidad podría obtener los incentivos, lo cual sería fundamental para invertirlos en proyectos que beneficien a la sociedad. De este modo, la investigación contribuirá a que la municipalidad alcance una mejor gestión, modernización, y se beneficie para sus habitantes.

Conveniencia. La presente investigación es fundamental, ya que la gestión de la CI es un factor determinante en el éxito del logro de los objetivos institucionales. La falta de una comunicación efectiva puede dar lugar a relaciones insatisfactorias entre los miembros, a un entorno laboral poco propicio, y a una escasa identificación y motivación para el desempeño de sus funciones, lo que, en última instancia, se traduce en la pérdida de oportunidades valiosas para la organización.

Relevancia para la sociedad. La puesta en práctica de un proceso adecuado de gestión y comunicación para lograr los objetivos institucionales permite a los líderes utilizar los recursos de manera eficiente, conforme a las prioridades definidas en los planes establecidos. Asimismo, los incentivos se convierten en un beneficio adicional que contribuye al logro de estos objetivos, buscando así aumentar los beneficios y la satisfacción de la población en su totalidad.

Beneficios prácticos. La investigación actual tiene implicaciones prácticas significativas para la GM. Los hallazgos servirán como referencia para futuras investigaciones o para el desarrollo de acciones de mejora en la comunicación puertas adentro y en contextos similares. Desde el punto de vista teórico, este estudio ofrece la oportunidad de analizar a fondo las teorías de la comunicación, proporcionando una comprensión detallada de los objetivos, metas y plazos del PI implementado en los gobiernos municipales.

Enfoque teórico. La pesquisa se basa en la teoría de la gestión pública orientada a resultados, que establece que los incentivos económicos son fundamentales para mejorar el desempeño de las instituciones públicas, promoviendo una gestión eficiente en el cumplimiento de metas. Cabe destacar que este enfoque respalda el uso de incentivos para estimular la mejora continua, mientras que la teoría de sistemas organizacionales destaca la importancia de la CI para el éxito institucional.

Utilidad de la metodología. La optimización de ambas variables permitió desarrollar herramientas para implementar con el personal de la MP de Carabaya, con el objetivo de extraer información precisa las metas de la indagación actual. En tal sentido, para adquirir información de la muestra se utilizó la metodología de encuesta, permitiendo establecer el alcance de las variables analizadas; cabe destacar que los métodos desarrollados fueron revisados y validados por jueces.

CAPÍTULO II

REVISIÓN DE LITERATURA

2.1 ANTECEDENTES

2.1.1 A nivel internacional

En su tesis de 2020, "Economic and legal incentives to develop fish farming companies in Russia", los autores Yakovlev y Mikhaylov afirman que su objetivo era proponer un análisis de los principales procedimientos legales de incentivos en la GM. Fue metodológicamente una mezcla de explicación y descripción. Resultados el 81% de sondeos señala que consideran que los incentivos promueven el desarrollo de las diferentes entidades piscícolas. Conclusión es muy importante impulsar esta medida el cual permite un desarrollo económico.

Según el autor Valdez (2022) su título fue “Propuesta de un PI para los clientes de la entidad Disavug CÍA”. Su objetivo fue establecer el posicionamiento que tiene la empresa y el grado de interés que poseen los clientes. El enfoque que empleó fue cualitativo, analítico y descriptivo. Su descubrimiento mostró que una gran cantidad de personas encuestadas creen que el PI es crucial porque ayuda a la empresa a lograr sus objetivos. Su conclusión fue que los trabajadores no tienen una buena comunicación razón por la cual lo programado no es realizado eficientemente.

Guerrero (2019) Su título fue “La CI: una herramienta estratégica para la gestión del trabajo de las personas en la nueva organización” su objeto fue analizar como la CI está consolidada como herramienta estratégica. De la universidad Complutense Madrid. Su resultado fue que las evidencias mostraron que la comunicación es esencial en este sentido cobra importancia a la hora de coordinar esta diversidad bajo unos mismos objetivos y una misma cultura organizacional.

2.1.2 A nivel nacional

Según Bahamonde (2021) su título fue “Plan de incentivo y cumplimiento de las metas en el Distrito alto de la Alianza” de la Universidad Privada de Tacna. Tuvo como objeto

identificar la influencia del programa de incentivos para mejorar la GM y la actualización en el respeto por los objetos. El método que empleo fue cuantitativo, basico no experimental. Su resultado fue que el 47% de las personas encuestadas manifiestan que la tranferencia del recurso del plan de incentivo se encuentra condicionado al acatamiento de determinados objetivos. Su conclusión fue que hay 80% de probablidad de que el plan de incentivo tiene correlación con el acatamiento de los objetivos.

Según el autor Fernández (2018) su título fue “El plan de incentivo y su asociación con la CI de los colabores del Distrito de Morales, en la universidad UCV. Su objeto, fue identificar la asociación entre el plan de incentivo y la CI. Su enfoque cuantitativo y correlacional. El resultado arrojó que el 53 % de los encuestados indican que el nivel de cumplimiento de los objetivos es moderado, mientras que el 23 % indica que se encuentra en un rango bajo. Su conclusión fue que ambas variables están relacionadas.

Según el autor Huaman (2022) en su tesis su título fue “Plan de incentivo y su asociación con la CI de los trabajadores de Pastaza”, en la Universidad Cesar Vallejo. Cuyo objetivo fue hacer un análisis del PI entre la CI. El método que se utilizó en esta indagación fue explicativo, cualitativo, estudio de casos y analisis, la información fue recopilada en un determinado periodo y los datos fueron recogidos por medio de la guía de entrevista. Su resultado fue que, el 40% de los sondeados señalan que el rango de incentivos es moderado sin embargo el 28% señala que es malo. Su conclusión fue que existe asociación del 77% entre el plan de incentivo y la información interna.

Según el autor Arriaran & Garcia (2022) cuyo título fue “GM y el acatamiento de objetivos del PI de Huamanga 2022”, en la Universidad César Vallejo. Su objetivo era investigar cómo la GM y el cumplimiento de los objetivos del PI se relacionan. El enfoque cuantitativo y correlacional-descriptivo se empleó. Su resultado fue que, el 55% manifiesta que la GM es regular mientras que el 39% señala que es malo. En conclusión, se evidencia que se halló asociación entre ambas variables de 0.84 R Spearman.

Según Aguirre (2020) cuyo título fue “La CI y su asociación con el desempeño laboral de los colaboradores de una universidad privada, 2019”, en la UPEU. En su indagación el objetivo fue “determinar la asociación de la CI y el desempeño laboral”. Metodológicamente fue, descriptivo y de diseño correlacional de tipo no experimental. Su resultado fue que 245

de sondeos manifiestan que mantienen una CI casi siempre sin embargo el 7% manifiesta que a veces. Se encontró una asociación de Pearson del 0.317 entre las variables 1 y 2.

Según Díaz, Romero y Salas (2018) su título fue “Análisis del programa de incentivos con la finalidad de mejorar la GM de Barranco”, en la Universidad del Pacífico. Su objetivo fue evidenciar que factores de riesgo impiden a la municipalidad alcanzar un mayor porcentaje de cumplimiento de las metas establecidas. La metodología que utilizó fue de enfoque cuantitativo, casual y descriptivo. Su resultado fue que la entidad ha tenido un comportamiento heterogéneo en cuanto al cumplimiento de sus metas en las entidades del tipo A y no llegan a cumplirse. Se ha demostrado que el logro de los objetivos genera recursos más pequeños para la organización, los cuales podrían convertirse en servicios y bienes más beneficiosos para la población.

Según Machacca (2020) en su tesis el propósito fue “Analizar el presupuesto por resultado y el sistema de incentivos para que la GM mejore en la institución de Chonta bamba”, de la Universidad Peruana los Andes. El método fue de enfoque cualitativa-cuantitativo, de enfoque no-experimental. Su resultado evidenció que el 80% manifiesta que el presupuesto por resultado se halla en un rango medio mientras que el 90% señala que el PI es medio. Concluye que, se denota relación significativa entre las dos variables.

Torres (2022) en investigación su título fue “GM y el programa de incentivos municipales en San Ignacio”, de la Universidad Nacional de Cajamarca. El propósito era determinar la relación existente entre la GM y el PI de la organización. Metodológicamente fue cuantitativo en lugar de experimental. Su resultado fue, que el 50% de sondeos indicó que raras veces logran el cumplimiento de sus metas las cuales llegan a ser alcanzadas por medio de una guía de procedimientos. Su conclusión fue que no cuentan con una adecuada implementación de tecnología.

Según Arias (2022) en su investigación el título fue “La CI y el compromiso organizacional en una entidad de transporte periodo, 2021”, de la universidad Cesar Vallejo. La metodología fue de enfoque cuantitativo, nivel relacional de diseño el cual fue no experimentado. Sus resultados mostraron que se encontró asociación el p valor fue de 0.001 con un grado de correlación de 0,448 que indica una asociación positiva moderada.

Según Marín (2019) en su trabajo de investigación el propósito fue “establecer el grado de asociación de la CI y el desempeño laboral”, de la universidad Continental. Su metodología fue inductiva de diseño experimental demostrativo. Sus resultados mostraron que hay asociación entre las variables la significancia es de 0.000 y la correlación fue de 0.97. En conclusión, la asociación fue positiva alta.

Paredes (2021) su título fue “la CI y el compromiso institucional en la gerencia de desarrollo humano de la MP de Barranca, 2020”, de la universidad José Faustino Sánchez Carrión. Su metodología fue básico relacional descriptivo. Su resultado fue que se encontró asociación una sig. de 0.001 y el coeficiente fue de 0.336. En conclusión, la asociación es baja positiva.

Samanez (2018) el título fue “Relación de la CI en el clima organizacional de la empresa Orange”, de la Universidad San Martín de Porres. El objetivo era fomentar la CI dentro de la organización. Su resultado fue que el planificar la CI es una oportunidad para la institución y ayuda a mejorar el clima organizacional. En conclusión, el grado de relación que hay es moderada.

2.1.3 A nivel regional

Según Abado y Churata (2021) su título fue “La coordinación administrativa y el acatamiento de objetivos del programa de incentivo para mejorar de la GM en Huancane, 2020”. En su indagación el objeto fue “establecer la conexión de la gestión administrativa y el cumplimiento de metas del programa de incentivos”. Metodológicamente fue básica correlacional. Su resultado fue que hay un factor de correlación lineal el valor de Pearson de 0,843 indica la existencia de una conexión favorable. Su conclusión fue que se denota relación significativa entre las dos variables.

2.2 MARCO TEÓRICO

2.2.1 Plan de incentivos

El PI es un instrumento del PPR, cuyo propósito es fomentar condiciones favorables para el crecimiento de la economía local y el desarrollo sostenible, y alentar a los municipios a mejorar continuamente la administración local (MEF, 2015).

Implica también transferir al municipio recursos para lograr las metas en el periodo dado. Estos objetivos son formulados por diversas entidades públicas del gobierno central y tienen por objeto promover determinados resultados, cuyo logro requiere un trabajo estructurado y coordinado con los municipios (MEF, 2015).

Las metas del PI se encuentran en el marco de las competencias y deberes de los municipios en la Ley N° 27972, Ley Municipal; y están orientados a lograr seis metas (MEF, 2015).

2.2.1.1 Objetivos del PI

Según el MEF (2014) se precisa que es:

- Mejorar la recaudación de impuestos municipales, los estándares administrativos, eficiencia y la estabilidad de la recaudación.
- Minimizar en el país la desnutrición crónica infantil.
- Generar aptitudes de negocios favorables y fomentar la capacidad local para facilitar la diligencia.
- La Ley de Entidades Locales Públicas N° 27972, mejora de prestar servicios públicos locales prestado por las entidades públicas locales según lo establecido en la Ley Orgánica Municipal.
- Prevenir peligros de desastres

2.2.1.2 Importancia del PI

En cuanto a su importancia, los incentivos impulsan el mejoramiento de la calidad de asistencia brinda de las instituciones nacionales y locales para la correcta realización de los programas y proyectos sugeridos por la institución, así como también promueven la competitividad de las instancias para adelantar actividades y proyectos de manera efectiva y en beneficio de la vida de la población en los municipios. asimismo, mejoran la calidad de vida de los ciudadanos mediante la adecuada gestión, progreso y transparencia de los fondos necesarios para realizar obras encaminadas al bienestar de los ciudadanos y la mejora de los servicios (Mayhuay et al., 2022).

La importancia de seguir el PI radica en que genera motivación en la administración del municipio para responder a las demandas de los ciudadanos, para desarrollar una gestión vital a través de la coordinación y promoción intermunicipal (Jacobo, 2018).

2.2.1.3 Clasificación de las municipalidades que utiliza el programa de incentivos

- Clasifica las instituciones en cuatro categorías según el programa.
- Municipios de las ciudades principales.
- Municipalidades urbanas del tipo A.
- Municipios de Ciudades No Principales con menos de 500 hogares urbanos.
- Ciudades de Tipo B.
- Municipios de Ciudades No Principales (500 o más Casas)

2.2.1.5 Acciones que llevan a cabo las instituciones estatales en relación con el PI

- Gestionan los recursos necesarios para cumplir con las metas.
- Siguen las instrucciones y guías del MEF para cumplir con las metas.
- Usan los recursos transferidos del programa de incentivos de acuerdo con la normativa aplicable.

2.2.1.6 Bonus incentivos adicionales

Los fondos del PI que no se asignaron debido a incumplimiento de metas se distribuirán exclusivamente entre las localidades que si cumplieron (Bravo, 2020).

2.2.1.7 Evaluación del cumplimiento de los objetivos

Cada entidad responsable de las metas del PI lleva a cabo una evaluación del cumplimiento de los mismos de acuerdo con lo establecido en el artículo 6 de los procedimientos actuales. Cabe destacar que, la evaluación del cumplimiento de los objetivos se realiza en las consideraciones contenidas en los procedimientos creados para este propósito, los cuales han sido aprobados por Resolución directoral emitida por la Dirección General de Presupuesto Público del MEF. La meta se considera cumplida si la municipalidad ha registrado y/o

cumplido con las consideraciones establecidas en los instructivos correspondientes en forma oportuna, completa e idónea; en caso contrario, la meta se considera incumplida (Romero, 2022).

2.2.1.8 Planificación, organización e identificación

Según el MEF (2018), es necesario que el municipio planifique un conjunto de actividades durante el plan. en esta fase que conducirán al logro de ciertos objetivos basados en la percepción estratégica, incluyendo actividades, herramientas y proyectos, que se utilizarán para lograr los objetivos. Los indicadores para esta etapa son los siguientes:

- a) *Organización*, los burócratas tienen la disposición de planificar las labores de forma organizada para lograr el objetivo.
- b) *identificación de las funciones*, los responsables poseen la labor de reconocer las funciones más importantes para lograr los objetivos, y tienen que ser presentadas a todos los miembros de la unidad.
- c) *Al transmitir los datos*, el encargado debe informar al municipio ya la autoridad local cuáles son los objetivos que la comunidad debe implementar de acuerdo con el reglamento que ha sido publicado por el MEF. También indica a las reuniones de cada una de las áreas de responsabilidad sobre las metas u objetivos para mostrar el plan de temporada.
- d) *Plan de trabajo*, es solicitado por las áreas de responsabilidad y se verifica su cumplimiento con lo instituido en el manual del Ministerio de economía.
- e) *Coordinación*, el responsable organiza con la oficina de presupuesto para financiar actividades relacionadas con el logro de los objetivos de los materiales solicitados por otras zonas.
 - ***Cumplimiento de metas***
Informar al alcalde y la autoridad local de las metas que tiene alcanzar su municipio conforme a lo dispuesto en la norma suprema que emita anualmente el MEF (MEF, 2018).
 - ***Plan de trabajo***
Solicitar a cada departamento técnico responsable del logro de los objetivos un plan de trabajo y verificar su cumplimiento con los lineamientos y los otros componentes de capacitación elaborados por El MEF, así como las

organizaciones públicas responsables de la consecución de los objetivos; el plan es un escrito interno el cual no debe ser remitido (Rivadeneira, 2022).

- ***Materiales educativos***

Administrar con el área de presupuesto del lugar la adjudicación de los fondos necesarios por parte de las oficinas técnicas con el objeto de financiar los medios necesarios para lograr las metas. Esto se hace de acuerdo a lo establecido en el mencionado plan de trabajo (MEF, 2018).

2.2.1.9 Ejecución de las acciones

En 2018, el MEF describe la etapa de ejecución e indica que, todas las medidas del plan se llevan a cabo en esta etapa, por lo que el coordinador es responsable de monitorear la implementación del plan de ocupación para lograr las metas a través de diversas labores:

- a) Planes de trabajo, la tarea principal del supervisor es monitorear la elaboración del plan de trabajo planificados previamente para lograr los objetivos.
- b) Se fomenta la intervención de servidores públicos y socios competentes de la ciudad en la implementación de los objetivos a través de las capacitaciones organizadas por el MEF y las instituciones estatales pertinentes por medio del portal de las instituciones.
- c) Los talleres de formación consisten en integraciones donde el Ministerio de economía invita a los burócratas municipales a hablar sobre el sistema de incentivos.
- d) Los materiales de trabajo son exactamente considerar todas las herramientas útiles para los servidores públicos asimismo para la elaboración de sus actividades.
- e) Supervisión, los problemas que son impedimentos crear objetivos y tomar decisiones preventivas y correctivas deben ser informados a la supervisión, alcaldes y se debe monitorear el envío oportuno de información relacionada con las metas para su respectiva evaluación.

- ***Planes***

Supervisar la ejecución de los planes de trabajo para alcanzar los objetivos (MEF, 2018).

- ***Participación de los burócratas***

Facilita la participación de las autoridades de la ciudad responsables del logro de los objetivos en capacitaciones organizadas por las instituciones estatales y el MEF responsables de las metas (MEF, 2018).

- ***Evaluación***

Para cualquier duda o consulta que pueda surgir en el logro de sus objetivos, comunicarse oportunamente con los expertos de la agencia pública responsable de sus objetivos (MEF, 2018).

2.2.1.10 Evaluación y publicación de resultados

De manera similar, el MEF (2018) aclaró la etapa de evaluación, la institución hace la evaluación, su propósito es tomar las decisiones correctas considerando un conjunto de criterios o normas para ello es necesario realizar las siguientes actividades:

- a) El área de responsabilidad se refiere al área responsable de evaluar las actividades bajo el PI.
- b) Una vez publicados los resultados, el responsable deberá esperar la publicación de un requerimiento de gestión con cumplimiento de los objetivos de desempeño para tomar las acciones correspondientes en ese caso.
- c) Confirmación de publicación el responsable confirma con anticipación la publicación de los resultados y la ajusta de acuerdo a la conveniencia de la empresa.
- d) Las observaciones, si se encuentran, deben emitirse dentro del plazo especificado.
- e) Informe de cumplimiento, el responsable deberá solicitar un informe al departamento responsable sobre la base de la realización o consecución de los objetivos planteados, así como de las razones de su cumplimiento.

- ***Resolución directoral***

Confirmar la publicación de las decisiones de gestión, incluidos aquellos resultados la ejecución de las metas y, en su caso, mostrar los hallazgos a la DGPP en el marco del mecanismo y plazo establecidos.

- ***Áreas técnicas***

Solicitar un informe de cumplimiento y las razones del incumplimiento, en su caso al área técnica responsable de la consecución de los objetivos.

2.2.1.11 Transferencia de recursos

Mencionar que el MEF (2018) expresa acerca de la transferencia de recursos, el gobierno transfiere presupuestos adicionales para entregar proyectos a los municipios. Estos fondos no tienen límite de tiempo y no son elegibles para alcanzadas devoluciones si no se utilizan dentro del año fiscal y, para ello, se realizan las siguientes actividades:

- a) *Plazo de transferencia*, aclaración del presupuesto a favor de la institución se llevará a cabo en abril, en función de las metas en años anteriores.
- b) *Notificar al alcalde*, el responsable notifica al alcalde del documento emitido por el servidor local encargado de lograr el objetivo.
- c) *Notificar al consejo*, el responsable informa al ayuntamiento de los informes realizados por los funcionarios del gobierno local sobre el cumplimiento de los objetivos.
- d) Uso de los recursos es primordial orientar a los funcionarios gubernamentales y locales en el uso adecuado del recurso del plan de incentivo conforme con el reglamento aplicable. De la misma forma, se recomienda que los gobiernos locales a utilizar transferencias al menos parciales para asegurar el acatamiento de las metas en años posteriores.
- e) Priorización de las comunidades los recursos y desarrollar las labores que beneficien a la comunidad dentro de los objetivos establecidos.
 - ***Informar***
Notificar las transferencias de fondos al alcalde y al Concejo que reciba el Distrito bajo IP.
 - ***Comunicar***
Dar a conocer a la autoridad y Concejo Municipal los informes enviados por los burócratas de los gobiernos locales encargados de lograr los objetivos dentro de los 30 días hábiles posteriores a la expedición del DS de TR de PI. Esta información no debe de ser enviado al MEF ni a ningún organismo oficial responsable del objetivo.
- f) *Orientar*, orientación de los gobiernos y autoridades locales acerca del uso adecuado del recurso PI conforme con el reglamento aplicable al caso.

2.2.2 Comunicación interna

Debe ser promovida y considerada una herramienta fundamental por las instituciones, indistintamente de su tamaño o tipo. Esta herramienta permite a los empleados de la empresa enviar y recibir información y dar a conocer las estrategias que implementan para el desarrollo eficiente de sus actividades (Charry, 2018).

La CI debe ser controlada conscientemente debe planificarse y realizarse con anticipación; esto requiere resultados y metas que sean específicas y claras, asimismo tiene que ser un instrumento organizativo sistemático el cual nos permite ser más eficaces y eficientes (Cuenca & Verazzi, 2019).

Asimismo, Oyarvide et al. (2017) asumen que, se trata de una estrategia encaminada a tener un ambiente laboral bueno en la organización y hace referencia a la idea de ser promovida la suficiente información entre sus participantes para motivarlos y realizar sus tareas con eficacia.

2.2.2.1 Objetivos

- *Informar*: Proporciona información suficiente y necesaria para realizar el trabajo y la organización, así como su misión, filosofía, valores, estrategia y otros aspectos.
- *Participación*: promover el intercambio de ideas, la retroalimentación de abajo hacia arriba es esencial para la difusión de sugerencias e ideas y siempre se puede considerar. Escuchar la voz del equipo es fundamental para cualquier organización
- *Fomentar la sensación de pertenencia*. Un equipo de personas aumentará su productividad y eficacia porque se sienten parte del plan y se valora activamente su posición dentro de la organización. Además, les permite cumplir plenamente sus funciones como intermediarios externos de la imagen física.
- *Involucrar y motivar*: Hacer que todos experimenten, que forman parte de un proyecto común y que tienen la oportunidad de aportar y tomar medidas. además, reconozca sus puntos fuertes y reconocer sus méritos.
- *Hacer branding interno (comunicación de marca)*: Dar a conocer a las personas los logros de la organización, los diferentes valores y la buena marcha, aumentará su

satisfacción y compromiso, porque sentirán que el éxito también es suyo (dimensión cultural matizada) (Mantilla & Cuenca, 2020).

2.2.2.2 Importancia

Por otra parte, Castro y Díaz (2020) destaca la importancia de la CI, citando esta última como un factor fundamental que influye en la identidad de un empleado para la misión de una empresa social.

Es importante destacar que crea intercambios positivos entre los participantes de la organización, acepta una adecuada organización y promoción de las relaciones laborales, mejora la productividad y la eficiencia en el centro de trabajo, crea un clima laboral armonioso, reduce el nivel de conflicto entre era (Egas & Yance, 2018).

En cuanto a los tipos (Viñarás et al., 2019), se clasifican según la siguiente jerarquía:

- *Comunicación descendente*. Este tipo de comunicación está destinada a los empleados en puestos superiores.
- *Comunicación lateral*. En este caso no hay jerarquía. La comunicación es entre colegas del mismo rango o área para compartir conocimientos o responder a solicitudes.
- *Comunicación ascendente*. Se refiere a la comunicación desde el nivel más bajo hasta el nivel que sea alto en el caso de propuestas formales, solicitudes o recomendaciones a los tomadores de decisiones o encargados de departamento.

2.2.2.3 Herramientas de la CI

Una empresa puede emplear diversas herramientas de CI para optimizar la interacción entre los empleados y los equipos, dentro de las que se consideran:

- *Correo electrónico*: Para el envío de información detallada
- *Intranet*: Información interna
- *Mensajería instantánea*: Fácil divulgación

- *Redes sociales corporativas*: Facilitan la conexión y colaboración entre los empleados en proyectos y tareas específicas.
- *Boletines internos*: Son medios para mantener a los empleados informados sobre noticias y actualizaciones, y pueden ser en formato impreso o digital.
- *Reuniones*: Permiten discutir temas relevantes, tomar decisiones y resolver problemas en equipo, ya sea de manera presencial o virtual, en diversos formatos como reuniones individuales, de equipo o de toda la empresa (Guerrero et al., 2022).

2.2.2.4 Descendente

En su investigación el autor Vivas y Saavedra (2019) cita a Ongallo el cual menciona que Es lo más directo y en principio lo que todo el mundo quiere recibir, por lo que se comprende, en general, que la comunicación descendente sobre hilos comunes es una de las herramientas para introducir el MA en su empresa. En otras palabras, luego de que un gerente analiza y anticipa las necesidades de aprendizaje de la organización, el mismo gerente decide trabajar con el departamento de comunicaciones para desarrollar una estrategia para lograr este objetivo (Toledano & Segarra, 2021).

2.2.2.5. Ascendente

En su investigación el autor Vivas y Saavedra (2019). cita a Ongallo Mencionamos que esto permite que los gerentes de diferentes niveles tengan un contacto cercano con los niveles inferiores para garantizar que se conozcan las actividades y los resultados de los empleados. De la misma manera, puede expresar sus deseos, satisfacciones y problemas.

La comunicación ascendente, que sustenta la toma de decisiones del sistema, también es una parte importante de AO. La razón de esto es que aumenta la creatividad y elimina el miedo al jefe, da confianza en las habilidades y el trabajo del jefe, se expresa y sugiere libremente sobre lo que la empresa necesita y permite que otros empleados satisfagan necesidades específicas porque tiene como objetivo formar nuevos conocimientos que puede ser utilizado en situaciones (Abendaño & Sánchez, 2020).

2.2.2.6. Horizontal

En su investigación el autor Vivas y Saavedra (2019), quien cita a Ongallo, menciona que es relevante entre departamentos y personas para la integración mejorar del departamento funcional, organizar las acciones de varios departamentos operativos, especialmente evitar la repetición, promover la colaboración y ayudar a cada individuo a hacer su trabajo.

Como hemos visto, la comunicación horizontal se basa en un componente subjetivo más amplio del individuo. En los otros dos tipos, hay cierto grado de distancia o 'respeto' por las figuras influyentes de alto rango (aunque la CI está en contra). Cómo se obtiene o emite la información (Robledo et al., 2019).

2.3 MARCO CONCEPTUAL

Municipalidad: La institución distrital y provincial es el órgano de gobierno promotor del desarrollo local con estatus legal del derecho público y toda la capacidad para cumplir con sus propósitos Ley N° 27972 - Ley Orgánica de Municipalidades (Arraiza, 2017).

Comunicación: Es un medio de unión o de conexión que poseemos las personas a fin de intercambiar o transmitir mensajes (Sánchez et al., 2020).

Trabajadores: Un empleado está en una situación de subordinación o dependencia de su empleador. Por otro lado, la Ley Laboral no define a los empleados de cómo el concepto de trabajo define el concepto de un empleado (Arevalo, 2021). Un empleado está en una situación de subordinación o dependencia de su empleador.

Presupuesto por resultados: Es una estrategia para la gestión pública que combina la asignación de recursos con productos medibles y a favor de la población (Ministerio de Economía y Finanzas, 2018).

Supervisión: Esto implica el efecto para inspeccionar, verificar si es un tipo de trabajo o actividad y siempre es realizado por un profesional superior generalizado.

Evaluación: Evalúe la gestión del conocimiento y las habilidades alcanzadas, los MIMAS, que están en contraste con las unidades de calificación, de las cuales el perfil profesional (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2021).

Desarrollo local: Los cambios que ocurren en los planes están integrados en el desarrollo: procesos y problemas económicos, políticos, sociales, ecológicos, tecnológicos y territoriales como el crecimiento de la producción, el progreso técnico (Sosa et al., 2020).

Calidad de servicio: La calidad es la idoneidad que se le otorga a un producto o servicio para cumplir con un nivel alto con ello es un producto intangible el servicio, que demanda la necesidad de poder cumplir con algunas labores para poder satisfacer las necesidades del cliente (Izquierdo, 2021).

Planes de incentivos: Enmarcados en planes de bienestar social, tienen la finalidad de otorgar reconocimientos a causa de un buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de las entidades (Anaya et al., 2021).

Servicios públicos: La supervisión de los servicios públicos a los ciudadanos es una atribución de la oficina del Defensor del Pueblo de acuerdo con el Artículo 162 de la Constitución Política del Perú (Sánchez et al., 2020).

2.4 HIPÓTESIS DE INVESTIGACIÓN

2.4.1 Hipótesis general

Hay correlación con significancia entre el PI de la MP de Carabaya-2023 y la CI de los empleados.

2.4.2 Hipótesis específicas

- Hay conexión con significancia entre la planificación, organización, identificación y CI de los trabajadores de la MP de Carabaya-2023.
- Hay conexión con significancia entre la CI de los trabajadores de la MP de Carabaya-2023 y la ejecución de acciones.
- La evaluación, la publicación de los resultados y la CI de los trabajadores de la MP de Carabaya-2023 tienen un vínculo significativo.

- Hay conexión con significancia entre la CI de los trabajadores de la MP de Carabaya-2023 y la transferencia de recursos.

2.5 VARIABLES DE INVESTIGACIÓN / CATEGORIAS DE ANÁLISIS

Tabla 1

Operacionalización de variables

Variable	Dimensión	Indicador	Escala de medición
Plan de incentivos	Planificación organización e identificación	<ul style="list-style-type: none"> • Cumplimiento de metas • Plan de trabajo • Materiales educativos • Planes 	Escala Likert
	Ejecución de las acciones	<ul style="list-style-type: none"> • Participación de los burócratas • Evaluación 	
	Evaluación y publicación de resultados	<ul style="list-style-type: none"> • Resolución directoral • DGPP • Áreas técnicas 	
	Transferencia de recursos	<ul style="list-style-type: none"> • Informar • Comunicar • Orientar • Comunicación a nivel inferior de la institución 	
Comunicación interna	Descendente	<ul style="list-style-type: none"> • Comentarios • Confianza • Comunicación a nivel superior de la institución 	Escala Likert
	Ascendente	<ul style="list-style-type: none"> • Instrucciones • Clima • Información lateral espontanea 	
	Horizontal	<ul style="list-style-type: none"> • Comunicación de manera abierta • Comunicación de manera clara 	

CAPÍTULO III

MATERIALES Y MÉTODOS

3.1 DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

El tipo de estudio de esta investigación fue cuantitativo y, según Hernández (2019) se le considera como una serie de procesos que se organizan de manera secuencial para verificar ciertos supuestos.

3.1.1 Alcance investigación

El diseño de la investigación fue no experimental, la cual según Carrasco (2018) esta es empírica y consecuente, en la que las variables independientes no se mueven porque ya están establecidas; siendo de corte transversal porque los datos se recopilan en un solo periodo.

3.1.2 Diseño investigación

La investigación fue de nivel descriptivo correlacional, ya que busca analizar la relación entre dos variables. Este tipo de estudio se utiliza principalmente para verificar en qué medida los cambios en una o más variables están asociados simultáneamente, y el grado de esta covariación se determina estadísticamente a través del nivel de correlación existente (Carrasco, 2018).

3.2 ÁMBITO DE ESTUDIO

Este estudio se lleva a cabo en la MP de Carabaya, que se encuentra en la parte norte del departamento de Puno.

3.3 POBLACIÓN Y MUESTRA

3.3.1 Población

El autor Carrasco (2018) afirma que la población también se define como “un universo u otro grupo de personas que tienen objetos que poseen algunas características en

observaciones comunes” (p.79). En este sentido, la investigación tiene como población a 50 empleados administrativos de la MP de Carabaya formarán parte de la población.

3.3.2 Muestra

Según Hernández (2019) la muestra “se basa en un subgrupo de la población. Esto significa que es una subcategoría o podemos mencionar que es una parte pequeña llamada universo o población de donde se recolecta la información” (p. 121).

Cabe destacar que considerando lo pequeño de la población, se hará uso de un muestreo no probabilístico de tipo censal, en donde la muestra es en proporción directa a la cantidad de la población siendo para este caso 50 trabajadores administrativos de la MP de Carabaya.

3.4 RECOLECCIÓN DE DATOS

3.4.1 Técnica

Para esta investigación se utilizó como técnica la encuesta y, autores como Pino (2018) señalan que son aquellas herramientas o medios impresos, organizados de forma sistemática que permiten recoger los datos de forma precisa.

3.4.2 Instrumento

Para el caso de esta investigación se usó como instrumento el cuestionario, el cual, según Arias et al. (2022) indican que consiste en una variedad de interrogantes con la finalidad de obtener los datos necesarios (p. 247). Cabe destacar que este instrumento sirve para recopilar la información necesaria correctamente sobre ciertos problemas o fenómenos, para este proyecto de investigación se utilizará el cuestionario con una escala Likert.

Dicho instrumento fue validado por tres especialistas del área, asimismo, estadísticamente se comprobó que si es aceptable el instrumento por medio de la prueba de fiabilidad (Tabla 2).

Tabla 2

Prueba de fiabilidad

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.956	32

Interpretación: Esto demuestra el valor de 0.956 en lo que corresponde a las interrogantes de la variable PI y CI, mostrando de este modo que la fiabilidad es buena y el instrumento puede ser aplicado.

3.5 ANÁLISIS DE DATOS

Después de recopilar los datos, se procesaron en Microsoft Excel y luego se procesaron en el SPSS.v25, fueron procesados en este programa estadístico debido a que es el programa más utilizado y se cuenta con las herramientas necesarias para realizar una investigación de nivel correlacional el que nos permitió determinar la baremación para lograr los niveles de cada variable asimismo que nos ayudó a determinar la correlación por medio del estadístico R de Spearman.

CAPITULO IV RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1 RESULTADOS

A continuación, se presentan los resultados correspondientes al objetivo general, seguidos de los resultados para los objetivos específicos:

4.1.1 Resultados descriptivos

4.1.1.1 Resultados por el objetivo general

Tabla 3

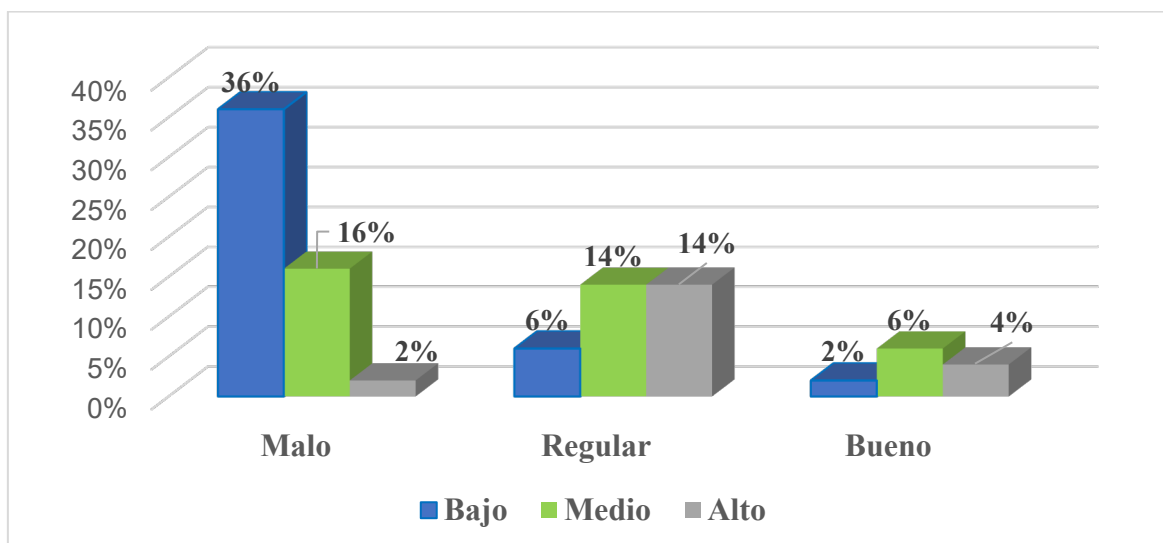
Relación del PI y la CI

PI	CI						Total	
	Bajo		Medio		Alto			
	N	%	N	%	N	%	N	%
Malo	18	36%	8	16%	1	2%	27	54%
Regular	3	6%	7	14%	7	14%	17	34%
Bueno	1	2%	3	6%	2	4%	6	12%
Total	22	44%	18	36%	10	20%	50	100%

Nota. Producto de datos de la encuesta.

Figura 1

Relación del PI y la CI



Nota. Producto de datos de la encuesta

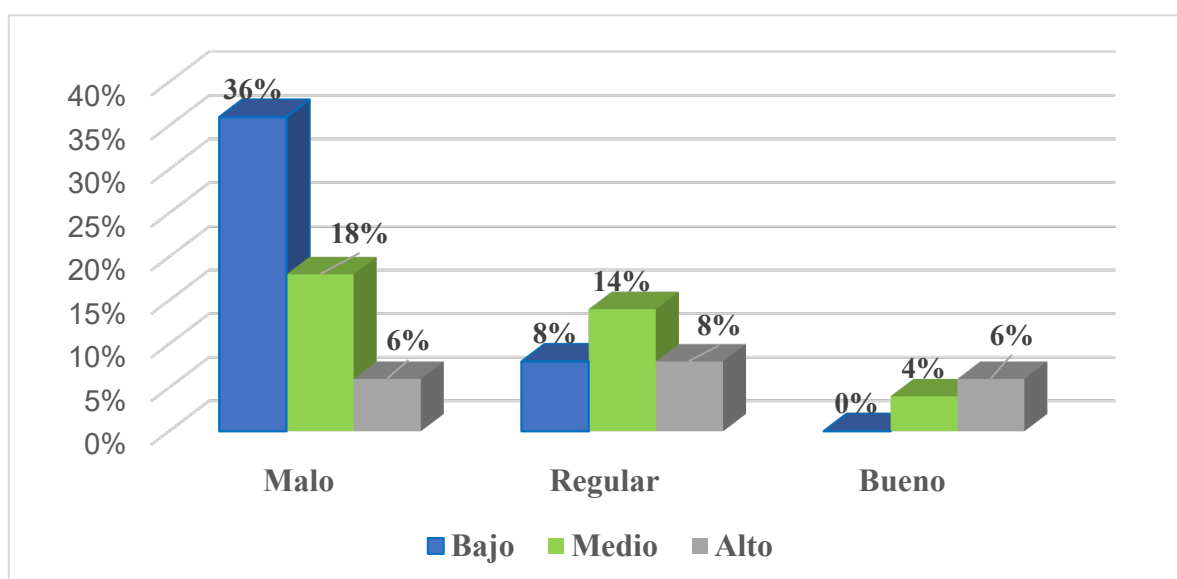
En la tabla 3 y figura 1 se observa que el 36% de sondeados que representan a 18 personas manifiestan que el PI se halla en un nivel malo por lo tanto la CI es baja, asimismo 14% de sondeados manifiestan que el PI es regular por lo tanto la CI es media, finalmente el 6% señala que el PI es bueno pero la CI es media.

Los resultados generales demuestran que el PI es malo ello debido a que El coordinador no revisa la creación del plan de trabajo, que es responsabilidad de cada oficina que como objetivo es cumplir con las metas que se establecieron asimismo no es constante el seguimiento que debe realizar el coordinar respecto a la ejecución de los planes de trabajo; por tanto la CI es baja esto se debe a que las instrucciones que vienen de los superiores muchas veces no son claras y en ocasiones las sugerencias o comentarios que brindar el funcionario no es tomado en cuenta.

4.1.1.2 Resultados por el objetivo específico 1

Tabla 4*Relación de la planificación, organización, identificación y CI*

Planificación organización e identificación	CI						Total	
	Bajo		Medio		Alto			
	N	%	N	%	N	%	N	%
Malo	18	36%	9	18%	3	6%	30	60%
Regular	4	8%	7	14%	4	8%	15	30%
Bueno	0	0%	2	4%	3	6%	5	10%
Total	22	44%	18	36%	10	20%	50	100%

Nota. Producto de datos de la encuesta.**Figura 2***Relación de la planificación, organización, identificación y la CI**Nota.* Producto de datos de la encuesta.

En la tabla 4 y figura 2 se observa que el 36% de sondeados que representan a 18 personas manifiestan que la planificación, organización e identificación se halla en un nivel malo en consecuencia, la CI es baja, asimismo 14% Según los sondeos, la planificación, organización e identificación es regular por lo tanto la CI es media, finalmente el 6% señala que la planificación, organización e identificación es buena pero la CI es alta.

Los resultados generales demuestran que la planificación, organización e identificación se halla en un nivel malo esto se debe a que el coordinador pocas veces convoca a asambleas para presentar las metas que se deberían de cumplir en el presente año por otro lado el encargado no colaboró con el departamento de presupuesto para distribuir los recursos necesarios para las demás áreas; por lo que la CI es baja una causa es la confianza que no hay entre con los jefes de cada área no hay buena relación.

4.1.1.3 Resultados por el objetivo específico 2

Tabla 5

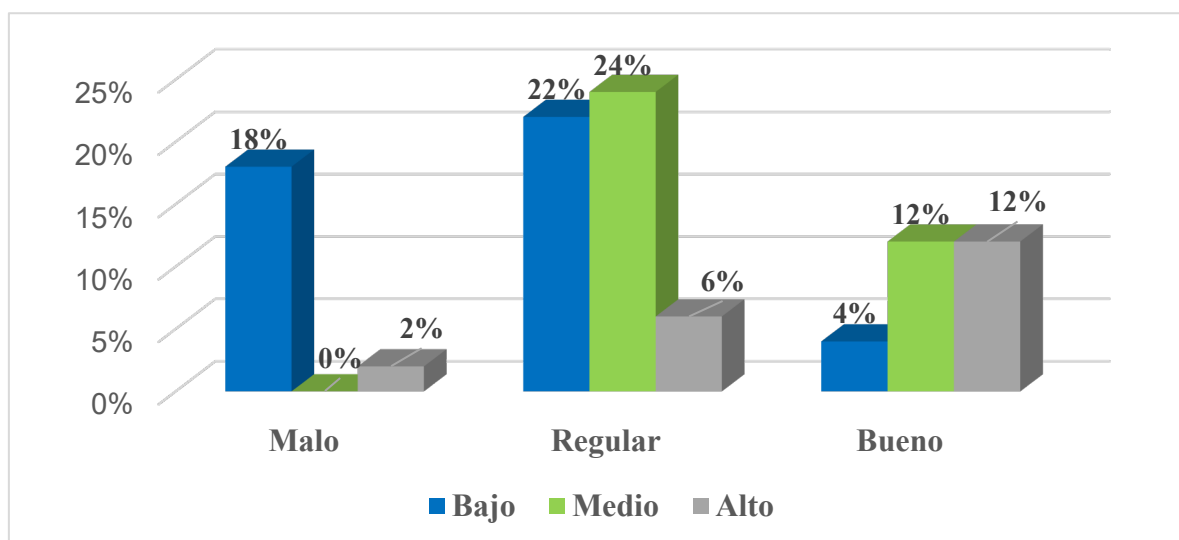
Relación de la ejecución de acciones y la CI

Ejecución de las acciones	CI						Total	
	Bajo		Medio		Alto			
	N	%	N	%	N	%	N	%
Malo	9	18%	0	0%	1	2%	10	20%
Regular	11	22%	12	24%	3	6%	26	52%
Bueno	2	4%	6	12%	6	12%	14	28%
Total	22	44%	18	36%	10	20%	50	100%

Nota. Producto de datos de la encuesta.

Figura 3

Relación de la ejecución de acciones y la CI



Nota. Producto de datos de la encuesta.

En la tabla 5 y figura 3 se observa que 18% de personas sondeadas manifiestan que la ejecución de acciones se halla en un rango malo por lo que la CI es baja; 24% de sondeados manifiestan que la ejecución de acciones es regular y la CI es media, finalmente 12% de encuestados señalaron que es bueno por lo tanto la CI es alta.

Los resultados generales evidenciaron que 12 personas que representan al 24% indicaron que la ejecución de acciones es mala, se debe a que pocas veces el coordinador garantiza y controla la información sobre el cumplimiento de las metas fue enviada de manera oportuna y completa para su evaluación. Sin embargo, no se comunicó oportunamente con los especialistas de las entidades públicas para resolver cualquier consulta o duda que pudiera surgir durante el proceso de cumplimiento de las metas. Por lo tanto, la CI es regular debido a que a los especialistas de las entidades públicas les corresponde funcionarios que no reciben información oportuna de sus jefes y a veces el lenguaje que utilizan no es sencillo cuando se dirigen.

4.1.1.4 Resultados por el objetivo específico 3

Tabla 6

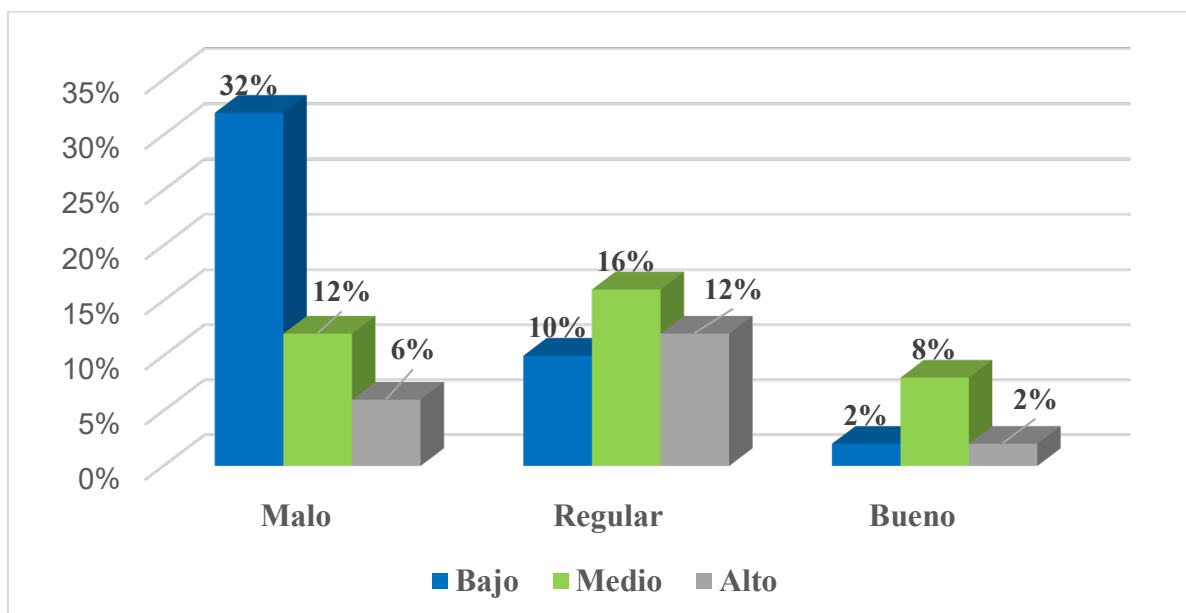
Relación de la evaluación y publicación de resultados y CI

Evaluación y publicación de resultados	CI						Total	
	Bajo		Medio		Alto			
	N	%	N	%	N	%	N	%
Malo	16	32%	6	12%	3	6%	25	50%
Regular	5	10%	8	16%	6	12%	19	38%
Bueno	1	2%	4	8%	1	2%	6	12%
Total	22	44%	18	36%	10	20%	50	100%

Nota. Producto de datos de la encuesta.

Figura 4

Relación de la evaluación y publicación de resultados y CI



Nota. Producto de datos de la encuesta.

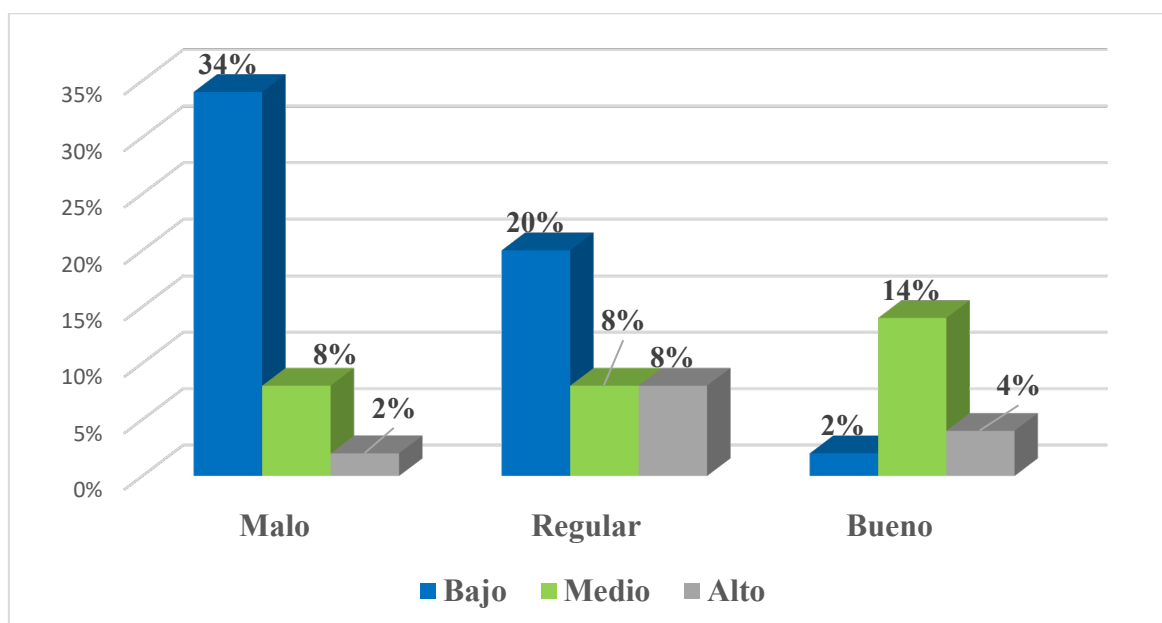
En la tabla 6 y figura 4 se observa que 32% de encuestados manifiestan que la evaluación y publicación de resultados es mala y la CI es baja, el 16% de sondeos indica que la evaluación y publicación de resultados se encuentra La CI también es media en un rango regular. Al final, el 8 % de los encuestados expresaron que la evaluación y publicación de resultados es buena sin embargo la CI se encuentra en una escala media.

Los resultados generales evidenciaron que 16 personas que representan el 32% señalan que la evaluación y publicación de resultados se halla en un rango malo debido a que el coordinador pocas veces solicita el informe del cumplimiento de las metas asimismo en caso de que una meta no se esté ejecutando eficientemente no se le solicita las razones del incumplimiento.

4.1.1.5 Resultados por el objetivo específico 4

Tabla 7*Relación de la transferencia de recursos y la CI*

Transferencia de recursos	CI						Total	
	Bajo		Medio		Alto		N	%
	N	%	N	%	N	%		
Malo	17	34%	10	20%	1	2%	28	56%
Regular	4	8%	4	8%	7	14%	15	30%
Bueno	1	2%	4	8%	2	4%	7	14%
Total	22	44%	18	36%	10	20%	50	100%

Nota. Producto de datos de la encuesta.**Figura 5***Relación de la transferencia de recursos y la CI**Nota.* Producto de datos de la encuesta.

Según la Tabla 7 y figura 5, el 34% de los encuestados afirma que la transferencia de recursos es mala por lo que la CI es baja, el 14% de encuestado manifiesta que la transferencia de recursos es regula sin embargo la CI es alta finalmente el 8% de personas encuestadas afirma que la transferencia de recursos es buena pero la CI es moderada.

El resultado general determina que el 34% de funcionarios encuestados afirmaron que la transferencia de recursos es mala debido a que el coordinador muchas veces no le comunica

al alcalde ni al consejo municipal sobre la transferencia de recursos recibidos por la entidad, ni reciben instrucciones sobre cómo usar los recursos del PI de acuerdo con la normativa aplicable.

4.1.2 Resultados inferenciales

4.1.2.1 Prueba de normalidad

A fin de comprobar la normalidad de los datos, en la tabla 8 se presenta la prueba de Kolmogorov-Smirnov y Shapiro-Wilk

Tabla 8

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl.	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Plan de incentivos	.335	50	.000	.738	50	.000
Comunicación interna	.278	50	.000	.781	50	.000

Nota. Producto de datos de la encuesta.

La Tabla 8 muestra que las puntuaciones de la variable uno y la variable dos tienen un nivel de significancia de 0.000, lo que indica que es menor al 5% de significancia con un estándar de ($p < 0.05$). Dado que la distribución no es normal, se utilizó una prueba no paramétrica, el estadístico R de Spearman, para determinar la correlación entre ambas variables.

4.1.2.2 Contrastación de la hipótesis general

La hipótesis general alterna general busca comprobar que existe una correlación significativa entre el PI de la MP de Carabaya-2023 y la CI de los empleados, su contrastación se presenta en la tabla 9.

Tabla 9*Correlación entre el PI y la CI*

			Plan de incentivos	Comunicación interna
Rho de Spearman	Plan de incentivos	Coefficiente de correlación	1.000	,669**
		Sig. (bilateral)		.000
		N	50	50
	Comunicación interna	Coefficiente de correlación	,669**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	50	50

Nota. Producto de datos de la encuesta.

En la prueba de contrastación de la hipótesis principal, se utilizó el Rho de Spearman, obteniendo una significancia bilateral de 0.000, que es menor a 0.05 (Tabla 9). Se acepta la hipótesis alterna, interpretándose que el PI está asociado con la CI en la MP de Carabaya, 2023. Además, se encontró un coeficiente de correlación de 0.669, lo que evidencia una asociación considerable, significativa y positiva entre las variables.

4.1.2.3 Contrastación de la hipótesis específica 1

La hipótesis alterna específica 1 busca comprobar que existe relación significativa entre la planificación, organización, identificación y CI de los empleados de la MP de Carabaya-2023, su contrastación se presenta en la tabla 10.

Tabla 10*Correlación entre la planificación, organización e identificación y la CI*

			Planificación organización e identificación	Comunicación interna
Rho de Spearman	Planificación organización e identificación	Coefficiente de correlación	1.000	,653**
		Sig. (bilateral)		.000
		N	50	50
	Comunicación interna	Coefficiente de correlación	,653*	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	50	50

Nota. Producto de datos de la encuesta.

En la prueba de la primera hipótesis específica (Tabla 10), se utilizó el Rho de Spearman, obteniéndose una significancia de 0.000, que es menor a 0.05. Se acepta la hipótesis alterna, lo que permitió interpretar que la planificación organizacional e identificación están relacionadas con la CI en la MP de Carabaya en 2023. El coeficiente de correlación, con un valor de 0.653, demostró una relación positiva, considerable y significativa entre las variables. Esto sugiere que una mejor implementación de la planificación, organización e identificación conducirá a una mejor CI.

4.1.2.4 Contrastación de la hipótesis específica 2

La hipótesis alterna específica 2 busca comprobar que existe una correlación significativa entre la CI de los trabajadores de la MP de Carabaya-2023 y la ejecución de las acciones, su contrastación se presenta en la tabla 11.

Tabla 11*Correlación entre la ejecución de acciones y la CI*

		Ejecución de las acciones	Comunicación interna
Rho de Spearman	Ejecución de las acciones	1.000	,629**
			.000
		50	50
	Comunicación interna	,629**	1.000
		.000	
		50	50

Nota. Producto de datos de la encuesta.

En la prueba de la segunda hipótesis específica (Tabla 11), se utilizó Rho de Spearman, donde se alcanzó una sig. $0,000 < \alpha (0,05)$, y se acepta la alterna, lo que llevó a una exégesis que: la ejecución de las acciones si se relaciona con la CI en la MP de Carabaya, 2023. Se encontró un coeficiente de asociación con un valor de 0,629 en ese orden, lo que demuestra que las variables tienen asociaciones positivas, considerables y significativas. Por lo tanto, indica que la CI mejorará con la mejor aplicación de la ejecución de acciones.

4.1.2.5 Contrastación de la hipótesis específica 3

La hipótesis alterna específica 3 busca comprobar que existe una correlación significativa entre la evaluación, la publicación de los resultados y la CI de los empleados de la MP de Carabaya-2023, su contrastación se presenta en la tabla 12.

Tabla 12*Correlación entre la evaluación, la publicación de los resultados y la CI*

		Evaluación y publicación de resultados	Comunicación interna
Rho de Spearman	Evaluación y publicación de resultados	Coefficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	,562**
		N	.000
	Comunicación interna	Coefficiente de correlación	50
		Sig. (bilateral)	,562**
		N	.000
		50	50

Nota. Producto de datos de la encuesta.

En la prueba de la tercera hipótesis específica (Tabla 12), se utilizó Rho de Spearman, donde se alcanzó una sig. $0,000 < \alpha (0,05)$, y la regla de decisión fue la alterna, lo que llevó a una exégesis que: evaluar y publicar los resultados si están relacionados con la CI de la MP de Carabaya en 2023. Se encontró un coeficiente de asociación con un valor de 0,562 en ese orden, lo que demuestra que las variables tienen asociaciones positivas, considerables y significativas. Por lo tanto, indica que una mejor CI resultará de una mejor aplicación de la evaluación y publicación de resultados.

4.1.2.6 Contrastación de la hipótesis específica 4

La hipótesis alterna específica 4 busca comprobar si entre la transferencia de recursos y la CI de los trabajadores de la MP de Carabaya-2023 tienen una relación significativa, su contrastación se presenta en la tabla 13.

Tabla 13*Correlación entre la transferencia de recursos y la CI*

		Transferencia de recursos	Comunicación interna
Rho de Spearman	Transferencia de recursos	1.000	,586**
			.000
		50	50
	Comunicación interna	,586**	1.000
		.000	
		50	50

Nota. Producto de datos de la encuesta.

En la prueba de la cuarta hipótesis específica (Tabla 13), se utilizó Rho de Spearman, donde se alcanzó una sig. $0,000 < \alpha (0,05)$, y la regla de decisión fue la alterna, lo que llevó a una interpretación que: la transferencia de recursos si se relaciona con la CI en la MP de Carabaya en 2023. Se encontró un coeficiente de asociación con un valor de 0,586 en ese orden, lo que demuestra que las variables tienen asociaciones positivas, considerables y significativas. Por lo tanto, la CI mejorará con una mejor aplicación de la transferencia de recursos.

4.2 DISCUSIÓN

En relación con la hipótesis general, se determinó la existencia de una conexión entre el PI y la CI. El análisis inferencial evidenció una relación positiva y considerable, con un coeficiente de Spearman de 0.669 entre ambas variables. Asimismo, se observó que el 36% de los empleados indicó que el PI se encuentra en un rango deficiente, lo que refleja una baja CI, similar a lo reportado por Bahamonde (2021). Además, la hipótesis examinó la relación entre el PI y el cumplimiento de metas. Este autor encontró una correlación de Spearman con un 80% de probabilidad, y sus resultados descriptivos mostraron que el 44% de los encuestados afirmaron que casi nunca se realizan las actividades necesarias para cumplir con los servicios requeridos por la ciudadanía.

Por otro lado, se evidenció en los resultados presentados en el trabajo de Fernández (2018) quien señalo que en la entidad de estudio es necesario mejorar las estrategias de difusión del PI para que los funcionarios de tal manera puedan seguir con el cumplimiento de los propósitos planteados. Asimismo, afirma que la comunicación ascendente no es la mejor que también necesita mejoramiento para ello lo primordial es establecer un clima de confianza. Otros estudios, como el de Arrían y García (2022) permitieron visualizar que fue que, el 55% manifiesta que la GM es regular mientras que el 39% señala que es malo. debido a que los jefes de área no mantienen una comunicación adecuada con su equipo por lo que entablan un dialogo cortante.

En este punto, se analizó la evidencia de la primera hipótesis específica, que estableció una relación entre la planificación, organización, identificación y la CI. Los resultados revelaron una correlación positiva de Spearman de 0.653 entre la primera dimensión y la segunda variable. Además, las tablas indicaron que el 36% de los servidores encuestados consideró que la planificación, organización e identificación eran deficientes, lo que reflejaba una baja CI. Sin embargo, en el estudio de Huamán (2022), se observó una correlación más fuerte, con un Spearman de 0.866 entre el PI y la CI. Adicionalmente, el 40% de los encuestados en ese estudio mencionó que la fase de planificación y transferencia de bienes se cumplía de manera moderada.

Los resultados expuestos también tuvieron semejanza con el presentado por Machaca (2020) en su estudio indicó que la institución respecto al PI es moderada; el 86% manifiesta que la mejora de las necesidades básicas actualmente de regular, pero se viene trabajando aun por que sea la adecuada, respecto a los resultados inferenciales se ha logrado determinar si existen vínculos entre ambas variables de Spearman = 0,804. Al respecto Díaz, Romero y Salas (2018) señalan que la entidad ha tenido un comportamiento heterogéneo en cuanto al cumplimiento de sus metas en las entidades del tipo A y no llegan a cumplirse esto significa que los recursos para las instituciones son menores.

En este punto, se analizaron los resultados de la segunda hipótesis específica, que estableció la relación entre la ejecución de acciones y la CI. Se encontró una correlación positiva y significativa de Spearman de 0.629 entre la segunda dimensión y la segunda variable. Las tablas mostraron que el 24% de los servidores encuestados aplicaron la ejecución de acciones de manera regular, lo que sugiere una CI moderada. Estos resultados coinciden con el estudio

de Aguirre (2020), quien indicó que el 58% de los encuestados afirmaron mantener una CI constante, lo que les permitió cumplir con sus funciones y alcanzar los objetivos en distintas oficinas. Este análisis también se respaldó en el aporte teórico de Mayhua (2022), quien destacó que en esta fase se implementan todas las medidas previstas en el plan, siendo el coordinador responsable de monitorear su ejecución para alcanzar las metas a través de diversas actividades.

En este apartado, se discutieron los resultados de la tercera hipótesis específica, que estableció la relación entre la evaluación, la publicación de resultados y la CI. Se identificó una correlación positiva y significativa de Spearman de 0.562 entre la tercera dimensión y la segunda variable. Los resultados mostraron que el 32% de los servidores encuestados manifestaron una aplicación deficiente de la evaluación y la publicación de resultados, revelando así una baja CI.

Similares fueron los resultados de Torres (2022) quien indicó que el 50% de sondeados indico que raras veces logran el cumplimiento de sus metas las cuales llegan a ser alcanzadas por medio de una guía de procedimientos. Señalan también que la misma institución no cuenta con la implementación de tecnología que aun hace falta a fin de poder mejorar las funciones de los colaboradores.

Finalmente, se discutió la evidencia de la cuarta hipótesis específica y se estableció la conexión entre la CI y la transferencia de recursos; se demostró una relación positiva significativa de Spearman = 0.586 entre la dimensión cuatro y la variable dos; Además, nuestra tabla demuestra que el 34% de los servidores encuestados demostraron una aplicación de transferencia de recursos deficiente y que es baja la CI. Aunque en el caso de Yakovlev y Mikhaylov (2020) señalaron que los incentivos promueven el desarrollo de las diferentes entidades piscícolas por lo que es muy importante impulsar tal medida este a futuro permitirá un desarrollo económico.

Otra investigación que guarda relación con el nuestro es el de Valdez (2022) quienes afirmaron que el PI es muy importante ya que hace que se cumplan con las metas programadas en la compañía del mismo modo señalan que los trabajadores no tienen una buena comunicación razón por la cual lo programado no es realizado eficientemente. En contraprestación a ello, autores como Abado y Churata (2021) enfatizan que el 29% de

encuestados señalan que no se sienten nada contentos con la GM de su entidad la administración municipal considera que por qué no ejecutan bien el gasto el gobierno central no le otorga a la institución incentivos.

CONCLUSIONES

En conclusión, se estableció que el PI si está significativamente relacionado con la CI de la MP de Carabaya; esta correlación fue positiva y considerable el p valor fue de 0.000 y el coeficiente de correlación de,669, la hipótesis fue aceptada. Alterna esto se debe a que los servidores del área vinculada son cruciales porque una CI efectiva se lograra que la institución sea acreedora del PI, si hay personal capacitado en la municipalidad, las tareas se llevarán a cabo de manera adecuada.

A través de la aplicación de la entrevista, se identificó que la planificación, organización e identificación si se relaciona significativamente con la CI en la Municipalidad de Carabaya; esta asociación fue positiva considerable el p valor fue de 0.000 y el coeficiente de correlación de,653, por lo que la hipótesis alterna fue aceptada. Esto responde a que el coordinador muy pocas veces solicita que se elabore un plan de trabajo a fin de que se cumplan con las metas ya planificadas sin duda alguna ello perjudicara a la municipalidad.

Además, se encontró que la ejecución de acciones estaba significativamente relacionada con la CI de la MP de Carabaya. Se encontró una correlación positiva significativa con un valor p de 0.000 y un coeficiente de correlación de,629. Por lo tanto, la hipótesis alternativa fue aceptada. Esto se debe a que el coordinador y las áreas competentes no supervisan adecuadamente el envío oportuno y completo de información relacionada con el cumplimiento de las metas para su evaluación.

Mediante los resultados, se estableció que la evaluación, publicación de resultados si se relaciona significativamente con la CI en la MP de Carabaya, se encontró una correlación positiva significativa con un valor p de 0.000 y un coeficiente de correlación de,562. Por lo tanto, la hipótesis alternativa fue aceptada. Esto responde a que el coordinador no les solicita a las áreas técnicas un informe acerca del cumplimiento de las metas que vienen ejecutando.

Para culminar, se descubrió que si la transferencia de recursos está significativamente relacionada con la CI en la Municipalidad de Carabaya; esta asociación fue positiva considerable el p valor fue de 0.000 y el coeficiente de correlación de,586, por lo que se optó por la hipótesis alternativa. Esto responde a que el coordinador raras veces le orienta al funcionario sobre el uso adecuado de los recursos de PI de acuerdo con la normativa.

RECOMENDACIONES

Se le sugiere a las autoridades que puedan realizar un seguimiento a las transferencias que fueron programadas mediante procesos y normativas a fin de cumplir con las metas que fueron programadas en la municipalidad. Por otro lado, que puedan enfocarse en cumplir lo programado que exista ese compromiso con el objetivo de alcanzar un incentivo.

Revisar mediante herramientas que pueda monitorear y supervisar constantemente los procedimientos, normativas, políticas del PI con la finalidad de que se pueda identificar todas las falencias posibles por parte de los encargados conforme a la realidad actual.

Aplicar metodologías que pueda capacitar y monitorear a los colaboradores desde un nivel ejecutivo hasta un nivel operativo y que en estas capacitaciones se promueva los beneficios del PI tanto para la población como para la entidad. Analizar los efectos, que pueda contar con espacio el cual sea digital del mismo modo específico respecto a la orientación de trabajadores, que puedan contar también en todo momento con líneas de atención los cuales brinden información del cumplimiento de las metas ejecutas de esta manera incentivar al cumplimiento de estas.

A los funcionarios públicos de la municipalidad que puedan ejecutar acertada y correctamente el programa de incentivos asimismo que desarrollen talleres el cual les permita fortalecer sus competencias y sobre todo su responsabilidad.

REFERENCIAS

- Abado, R., & Churata, S. (2021). *La gestión administrativa y el cumplimiento de metas del programa de incentivos a la mejora de la gestión municipal en los distritos de la Municipalidad Provincial de Huancané, 2020*.
https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/4536/Rosalia_Tesis_Licenciatura_2021.pdf?sequence=1
- Abendaño, M., & Sánchez, L. (2020). *De la comunicación interna al dialogo organizacional*. 178, 29–45.
<http://www.cuadernosartesanos.org/2020/cac178.pdf#page=47>
- Aguirre, E. (2020). *La comunicación interna y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de una universidad privada, 2019* [Universidad Peruana Unión].
https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/4467/Eduardo_Tesis_Licenciatura_2020.pdf?sequence=4
- Anaya, P., Perez, N., & Aro, V. (2021). *Gestión financiera y plan de incentivos de la municipalidad Distrital de Colquepata periodo 2019* [Universidad Peruana Unión].
https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/4421/Pepe_Tesis_Licenciatura_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Arevalo, R. (2021). *Satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa consorcio Andes de la ciudad de Iquitos, Año 2020* [Universidad Científica del Perú]. http://repositorio.ucp.edu.pe/bitstream/handle/UCP/1337/ROGER_AREVALO_ARMAS_Y_RICHAR_CRISTIAN_LEVEAU_MACEDO_TESIS.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Arias, J., Holgado, J., Tafur, T., & Vasquez, M. (2022). *Metodología de la investigación: El método ARIAS para desarrollar un proyecto de tesis* (W. Sucari, J. Quilca, & P. Aza (eds.); 1ra edicic).
<https://doi.org/10.35622/inudi.b.016>
- Arias, M. (2022). *La comunicación interna y el compromiso organizacional en una empresa de transportes de Lima Metropolitana – 2021* [Universidad Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/79974>
- Arraiza, E. (2017). *Manual de la gestión Municipal* (1ra ed.).
https://www.kas.de/c/document_library/get_file?uuid=ca6339ee-acec-5a87-

7b2c-a4bf43d21f8b&groupId=287460

Arriaran, J., & Garcia, M. (2022). *Gestión municipal y el cumplimiento de Metas del Plan de Incentivos de la Municipalidad Provincial de Huamanga 2022* [Universidad César Vallejo].

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/92382/Arriaran_ZJM-Garcia_JMP-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Bahamonde, N. (2021). *El plan de incentivos y el cumplimiento de metas en la Municipalidad Distrital Alto de la Alianza, 2015-2018*.

<https://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12969/1899/Bahamonde-Rodriguez-Natalia.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Bravo, Y. (2020). *Programa de incentivos para la gestión municipal del distrito de Llama-Cajamarca* [Universidad César Vallejo].

<http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/3000/SilvaAcosta.pdf?sequence=1&isAllowed=y%0Ahttps://repositorio.comillas.edu/xmlui/handle/11531/1046>

Carrasco S. (2018). *Metodología de la investigación científica* (3ra Edición (ed.)). San Marcos.

Castro, A., & Díaz, P. (2020). *Comunicación interna y gestión de bienestar y felicidad en la empresa española*. 29(3), 1–13.

<https://revista.profesionaldelainformacion.com/index.php/EPI/article/view/epi.2020.may.24/50506>

Charry, H. (2018). *La gestión de la comunicación interna y el clima organizacional en el sector público*.

<http://www.scielo.org.pe/pdf/comunica/v9n1/a03v9n1.pdf>

Choquehuanca, M., & Chavéz, J. (2019). *Plan de incentivos y su incidencia en la calidad de gasto público de la Municipalidad Distrital de Seritor- periodo 2015-2016* [Universidad Nacional de San Martín].

[https://repositorio.unsm.edu.pe/bitstream/11458/3537/1/CONATBILIDAD - Marcos Choquehuanca Alarcón %26 Jhanalit Chávez Quito.pdf](https://repositorio.unsm.edu.pe/bitstream/11458/3537/1/CONATBILIDAD-Marcos%20Choquehuanca%20Alarc%C3%B3n%20Jhanalit%20Ch%C3%A1vez%20Quito.pdf)

Cuenca, J., & Verazzi, L. (2019). *Guía fundamental de la comunicación interna*.

<https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=mxSzDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT4&dq=comunicación+interna+&ots=eParnH8-jk&sig=G7sP17LjuFjickdbj5QcvO3KXOE#v=onepage&q=comunicación+interna&f=false>

- Díaz, S., Romero, R., & Salas, R. (2018). *Evaluación del programa de incentivos a la mejora de la gestión municipal en la Municipalidad distrital de Barranco : 2012-2017* [Universidad de Pacífico].
https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/2068/Sandra_Tesis_maestria_2018.pdf?sequence=1
- 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. *Espacios*, 39(24), 20.
<http://ww.revistaespacios.com/a18v39n24/a18v39n24p20.pdf>
- Escobedo, C. (2019). *Importancia del programa de incentivos a la mejora de la gestión municipal (PI) en el servicio de seguridad ciudadana en los gobiernos locales en el Perú* [Universidad Católica San Pablo].
<https://repositorio.ucsp.edu.pe/backend/api/core/bitstreams/7796e2ad-5f6e-468f-96cb-973e476b8bfe/content>
- Fernández, S. (2018). *Relación del plan de incentivos y comunicación interna de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Morales, Provincia y Región de San Martín, 2016* [Universidad César Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12757/fernandez_ss.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Guerreo, M. (2019). *La comunicación interna: una herramienta estratégica para la gestión del trabajo de las personas en la nueva organización* [Universidad Complutense de Madrid].
<http://ezproxy.eafit.edu.co/login?url=http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edb&AN=144643966&lang=es&site=eds-live&scope=site>
- Guerrero, M., Gonzáles, J., & Cabezuelo, F. (2022). *La comunicación interna como herramienta estratégica constructora y transmisora de la cultura organizacional*. 27, 16. <https://doi.org/10.7263/adresic-27-206>
- Hernandez S, R. (2019). *Metodología de la investigación* (M. G. Hill (ed.)).
- Huaman, J. (2022). *Plan de incentivos y comunicación interna de los trabajadores de la Municipalidad de Pastaza, 2022*.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/95048/Huaman_GJA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Izquierdo, J. (2021). La calidad de servicio en la administración pública. *Horizonte Empresarial*, 8(1), 425–437.

- <https://revistas.uss.edu.pe/index.php/EMP/article/view/1648/2355>
- Jacobo, F. (2018). *Programa de incentivos y su impacto en la mejora de la gestión municipal de la Municipalidad Distrital de Usquil, periodo 2014-2016* (Vol. 53) [Universidad Cesar Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/11805/jacobo_nf.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Machacca, J. (2020). *Presupuesto por resultados y el programa de incentivos para la mejora de la gestión municipal en la Municipalidad Distrital de Chontabamba 2017 - 2018*.
https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/2454/T037_43413593_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Mantilla, K., & Cuenca, J. (2020). *Comunicación interna yotal* (UOC (ed.)).
https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=IOfxDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT3&dq=comunicación+interna+&ots=R2kmczM7i_&sig=B1dbLGTrLPn3DuVPKAcTJnD1hNs#v=onepage&q=comunicación+interna&f=false
- Marin, L. (2019). Influencia de la comunicación interna en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Novocentro Universal SAC sede El Tambo-Huancayo [Universidad Continental]. In *Universidad Continental*.
<https://repositorio.continental.edu.pe/handle/20.500.12394/6960%0Ahttp://repositorio.uladech.edu.pe/handle/123456789/14049>
- Mayhuay, J., Palomino, G., & Cuzco, L. (2022). *Programa de incentivos en los municipios locales del Perú*. 2, 261–274.
- MEF. (2015). *Plan de incentivos a la mejora de la gestión y modernización municipal - PI* (Dirección general del presupuesto público (ed.)).
<http://www.minedu.gob.pe/politicas/incentivos/pdf/exposicion-mef.pdf>
- Ministerio de Economía y Finanzas. (2014). *Plan de Incentivos Municipales*.
https://www.mef.gob.pe/contenidos/presu_publico/migl/pi/logros_alcanzados_pi.pdf
- Ministerio de Economía y Finanzas. (2018). *Presupuesto por Resultados*. 1–18.
https://www.mef.gob.pe/contenidos/presu_publico/ppr/prog_presupuestal/brochure_PPR_2014.pdf
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2021). *El concepto de supervisión y evaluación*. <https://reintegrationhb.iom.int/es/print/pdf/node/51>
- Oyarvide, H., Reyes, E., & Montaña, M. (2017). *La comunicación interna como*

herramienta indispensable de la administración de empresas.

<https://doi.org/10.23857/dc.v3i4.687>

- Paredes, E. (2021). *La comunicación interna y el compromiso institucional en la Gerencia de Desarrollo Humano de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2020* [Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión]. http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/4415/EDITH_GLORIA_JOSEFINA_PAREDES_RODRIGUEZ.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Pino, R. (2018). “*Metodo de la investigación*” (E. S. Marcos (ed.)).
- 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
- Rivadeneira, N. (2022). *Consecuencia económicas y administrativas del plan de incentivos para la mejora de la gestión y modernización municipal, através de la meta 2, en la recaudación de impuesto predial de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto Moquegua, 2015-2019* [Universidad Católica de Santa María]. <https://repositorio.ucsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12920/11455/K5.2328.MG.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Robledo, K., Atarama, T., & López, A. (2019). El storytelling como herramienta de comunicación interna: Una propuesta de modelo de gestión. *Cuadernos de Gestion*. <https://doi.org/10.5295/CDG.170755KR>
- Romero, K. (2022). *Programa de incentivos y su incidencia en la gestión municipal de la Municipalidad Distrital de Jose Manuel Quiroz, Provincia de San Marcos, periodo 2021* [Universidad Privada del Norte]. www.aging-us.com
- Rosillo, A. (2022). *Programa de incentivo municipal en impuesto predial y su incidencia en la mejora de la gestión de la municipalidad Provincial de Utcubamba, periodo 2016-2019* [Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas]. https://repositorio.untrm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14077/2589/Rosillo_Catpo_Ana_Belén_de_los_Angeles.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Samanez, N. (2018). *Relación de la comunicación interna en el clima*

- organizacional de la empresa orange 360°* [Universidad San Martín de Porres]. <https://repositorio.usmp.edu.pe/handle/20.500.12727/4332>
- Sánchez, I., Pinedo, A., & Sánchez, J. (2020). *Competencias gerenciales. Factor de éxito en empresas de servicios públicos*. <https://doi.org/10.21855/librosecotec.13>
- Sosa, M., Riquelme, Y., & Díez, O. (2020). Consideraciones sobre el desarrollo local. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(4), 309–315. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n4/2218-3620-rus-12-04-309.pdf>
- Toledano, C., & Segarra, S. (2021). La comunicación interna de las empresas españolas en clave estratégica. *Revista Mediterránea de Comunicación*, 12(2), 245. <https://doi.org/10.14198/medcom.18692>
- Torres, F. (2022). *La gestión municipal y el programa de incentivos municipales en la Municipalidad Provincial de San Ignacio - 2018* [Universidad del Pacífico]. <https://doi.org/https://repositorio.unc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14074/5054/Tesis%20Fanny%20Torres.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Valdez, C. (2022). *Propuesta de un plan de incentivos para clientes de la empresa DISA VUG CÍA. LTDA*. 1–137. <http://dspace.uazuay.edu.ec/handle/datos/11665>
- Viñarás, M., González, J., & Ricón, S. (2019). *La comunicación interpersonal y la comunicación interna en las empresas: un análisis desde la profesión y la universidad*. 6, 128. <https://portalderevistas.ufv.es/index.php/comunicacionyhombre/article/view/607/603>
- Vivas, A., & Saavedra, P. (2019). *Comunicación interna en la calidad de la gestión administrativa Liceo Técnico Amelia Courbis, Talca 2018*. <https://www.redalyc.org/journal/5636/563662173008/563662173008.pdf>
- Yakovlev, A., & Mikhaylov, V. (2020). *Economic and legal incentives to develop fish farming companies in Russia*. 5. <https://doi.org/10.1051/e3sconf/202017605022>

ANEXOS

Anexo 1. Operacionalización de variables

Variable	Dimensión	Indicador	Escala de medición
Plan de incentivos	Planificación organización e identificación	<ul style="list-style-type: none"> • Cumplimiento de metas • Plan de trabajo • Materiales educativos • Planes 	Escala Likert
	Ejecución de las acciones	<ul style="list-style-type: none"> • Participación de los burócratas • Evaluación 	
	Evaluación y publicación de resultados	<ul style="list-style-type: none"> • Resolución directoral • DGPP • Áreas técnicas 	
	Transferencia de recursos	<ul style="list-style-type: none"> • Informar • Comunicar • Orientar 	
Comunicación interna	Descendente	<ul style="list-style-type: none"> • Comunicación a nivel inferior de la institución • Comentarios • Confianza 	Escala Likert
	Ascendente	<ul style="list-style-type: none"> • Comunicación a nivel superior de la institución • Instrucciones • Clima 	
	Horizontal	<ul style="list-style-type: none"> • Información lateral espontanea • Comunicación de manera abierta • Comunicación de manera clara 	

Anexo 2. Matriz de consistencia

PROBLEMA	HIPOTESIS	OBJETIVO	VARIABLE	DIMENSIONES	METODOLOGIA
Problema general	Hipótesis general	Objetivo general			Enfoque Cuantitativo
¿Cuál es la relación que existe entre el plan de incentivos y la comunicación interna de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Carabaya-2023?	Existe relación significativa entre el plan de incentivos y la comunicación interna de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Carabaya-2023.	Determinar la relación que existe entre el plan de incentivos y la comunicación interna de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Carabaya-2023.		Dimensiones - Planificación, organización e identificación - Ejecución de las acciones - Evaluación y publicación de resultados - Transferencia de recursos	Nivel de la investigación Descriptivo-correlacional Diseño de la investigación No experimental Población 50 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Carabaya Técnica Encuesta Instrumento Cuestionario
Problemas específicos	Hipótesis específicas	Objetivos específicos			
¿Cuál es la relación que existe entre la planificación, organización, identificación y la comunicación interna de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Carabaya-2023?	Existe relación significativa entre la planificación, organización, identificación y la comunicación interna de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Carabaya-2023.	Determinar la relación que existe entre la planificación, organización, identificación y la comunicación interna de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Carabaya-2023.	Variable 1 Plan de incentivos		
¿Cuál es la relación que existe entre la ejecución de las acciones y la comunicación interna de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Carabaya-2023?	Existe relación significativa entre la ejecución de las acciones y la comunicación interna de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Carabaya-2023.	Determinar la relación que existe entre la ejecución de las acciones y la comunicación interna de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Carabaya-2023.	Variable 2 Comunicación interna		
¿Cuál es la relación que existe entre la evaluación, publicación de resultados y la comunicación interna de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Carabaya-2023?	Existe relación significativa entre la evaluación, publicación de resultados y la comunicación interna de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Carabaya-2023.	Determinar la relación que existe entre la evaluación, publicación de resultados y la comunicación interna de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Carabaya-2023.		Dimensiones - Descendente - Ascendente -Horizontal	
¿Cuál es la relación que existe entre la transferencia de recursos y la comunicación interna de los	Existe relación significativa entre la transferencia de recursos y la comunicación interna de los	Determinar la relación que existe entre la transferencia de recursos y la comunicación			

trabajadores de la Municipalidad Provincial de Carabaya-2023?	trabajadores de la Municipalidad Provincial de Carabaya-2023.	interna de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Carabaya-2023.			
--	--	--	--	--	--

Anexo 3. Instrumento

CUESTIONARIO SOBRE LA VARIABLE 1: PLAN DE INCENTIVOS

Considerando la escala Likert

Instrucciones: A continuación, se ofrece una serie de preguntas con la finalidad de desarrollar una investigación académica, por lo que le solicitamos responder con toda sinceridad, Debe marcar cada ítem que se presenta con un ASPA (X), además solicitamos responder todas las preguntas ya que no existen respuestas correctas o incorrectas, siendo la información confidencial.

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

Nº	DIMENSIÓN 1: Planificación organización e identificación	1	2	3	4	5
1	¿El coordinador, convoca a reunión con todas las áreas técnicas responsables del cumplimiento de metas para presentarles las metas que deberán alcanzar en el presente año?					
2	¿El coordinador, solicita la elaboración de un plan de trabajo a cargo de cada área técnica responsable de cumplir las metas?					
3	¿El coordinador, revisa que la elaboración del plan de trabajo a cargo de cada área técnica responsable de cumplir las metas concuerde con lo establecido en los instructivos y demás materiales educativos elaborados por el MEF y por las entidades públicas responsables de las metas?					
4	¿El coordinador, coordina con la oficina de presupuesto de la municipalidad la asignación de los recursos requeridos por las áreas técnicas para financiar las acciones que requieren ejecutar para cumplir las metas?					
	DIMENSIÓN 2: Ejecución de las acciones	1	2	3	4	5
5	¿El coordinador, realiza seguimiento a la ejecución de los planes de trabajo para el cumplimiento de metas?					
6	¿El coordinador, promueve la participación de los funcionarios municipales responsables del cumplimiento de las metas, en los talleres de capacitación y organizados por el MEF y entidades públicas responsables de las metas?					
7	¿El coordinador canaliza oportunamente con los especialistas de las entidades públicas responsables de las metas las dudas y consultas que puedan surgir durante el cumplimiento de las mismas?					
8	¿El coordinador, supervisa y asegura el envío oportuno y completo de la información relacionada al cumplimiento de las metas para su evaluación?					
9	¿El coordinador considera la fuente de verificación establecida en los instructivos de cada meta para asegurar el envío completo de la información relacionada al cumplimiento de metas para su evaluación?					
	DIMENSIÓN 3: Evaluación y publicación de resultados	1	2	3	4	5
10	¿El coordinador revisa la publicación de la resolución directoral con los resultados del cumplimiento de metas?					
11	¿El coordinador presenta las observaciones a la DGPP en los plazos y mecanismos que esta establezca?					
12	¿El coordinador solicita a las áreas técnicas responsables del cumplimiento de metas las razones sobre el incumplimiento de la misma, si fuese el caso?					
13	¿El coordinador, solicita a las áreas técnicas responsables del cumplimiento de metas los informes sobre su cumplimiento?					
	DIMENSIÓN 4: Transferencia de recursos	1	2	3	4	5

14	¿El coordinador pone en conocimiento del alcalde y del consejo municipal los informes que le fueron remitidos por los funcionarios municipales responsables del cumplimiento de metas?						
15	¿El coordinador, cumple en comunicar a las autoridades municipales los informes remitidos por los funcionarios municipales responsables del cumplimiento de metas, en el plazo establecido de 30 días hábiles de emitido el decreto supremo de transferencia de los recursos del PI?						
16	¿El coordinador informa al alcalde y al consejo municipal sobre la transferencia de recursos recibida por la municipalidad en el marco del PI?						
17	¿El coordinador orienta a las autoridades y funcionarios municipales sobre la correcta utilización de recursos del PI de acuerdo a la normativa aplicable al caso?						

CUESTIONARIO SOBRE LA VARIABLE 2: COMUNICACIÓN INTERNA

Considerando la escala Likert

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

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

Anexo 4. Carta de autorización



Macusani, 29 de septiembre del 2023

CARTA N° 0265 -2023-MPC-M/OGA/ORH/ATZ.

Sr. Victor Aguilar Catari

Presente.-

Asunto : Autorización Para Realizar Encuesta

De mi mayor consideración:

En respuesta a la solicitud con registro N° 10839- 2023 de trámite documentario del día 28 de septiembre del 2023, la Municipalidad Provincial de Carabaya- Macusani, acepta la autorización para que usted pueda realizar encuesta de tesis de investigación de pre grado de la escuela profesional en **Gestión Pública y Desarrollo Social - UNAJ** "Plan De Incentivos y la Comunicación Interna de los Trabajadores de La MPC-2023"

Sin otro particular es propicia la oportunidad para reiterarle mis consideraciones de mi estima persona.

Atentamente:

s.c.
cmf

Plaza 28 de Julio N° 401
<http://www.municarabaya.gob.pe>
<http://www.facebook.com/municarabaya>
#951963310_alcaldia@municarabaya.gob.pe

Anexo 5. Validación de instrumentos

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Quien suscribe... Octavio Conderi Mamani
 Con documento de identidad n° 02046307, de profesión Ingeniero Economista
 Con grado de Doctor, ejerciendo actualmente como Docente
 En la institución UNAJ

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de validar el instrumento (encuesta) a los efectos de su aplicación en la Municipalidad Provincial Casaboya.
 Del proyecto de investigación Plan de Incentivos y la Comunicación Interna de los Trabajadores de la MPC-M - 2023

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones:

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de ítems			X	
Relación de los ítems			X	
Claridad y precisión			X	
pertinencia			X	

Fecha: 14 de agosto de 2023


 OCTAVIO CONDERI MAMANI
 Ing° Economista
 Reg. CIP N° 35000

Firma y sello

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Quien suscribe... ENRIQUE GUALBERTO PARILLO SOSA
Con documento de identidad nº 02416651, de profesión... ING. ECONOMISTA
Con grado de... DOCTOR, ejerciendo actualmente como... DOCENTE
En la institución... UNIVERSIDAD NACIONAL DE JULIACA

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de validar el instrumento (encuesta) a los efectos de su aplicación en la... MUNICIPALIDAD PROVINCIAL CARLOS
Del proyecto de investigación... PLAN DE INCENTIVOS Y LA COMUNICACION .
INTERNA DE LOS TRABAJADORES. DE LA NPC-M - 2023.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones:

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de ítems			X	
Relación de los ítems			X	
Claridad y precisión			X	
pertinencia			X	

Fecha: 14 de agosto de 2023



Dr. Enrique G. Parillo Sosa
Docente Ordinario - UNAJ

Firma y sello

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Quien suscribe VITALIANO ENRIQUEZ MAMANI
 Con documento de identidad n° 02417845, de profesión ECONOMISTA
 Con grado de DOCTOR, ejerciendo actualmente como DOCENTE
 En la institución UNIVERSIDAD NACIONAL DE JUJUA

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de validar el instrumento (encuesta) a los efectos de su aplicación en la MUNICIPALIDAD PROVINCIAL CARABAYA
 Del proyecto de investigación PLAN DE INCENTIVOS Y LO COMUNITARIO INTERNA DE LOS TRABAJADORES DE LA MPC-M-2023

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones:

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de ítems			X	
Relación de los ítems			X	
Claridad y precisión			X	
pertinencia			X	

Fecha: 14 de agosto de 2023


 Firma y sello
 DR. VITALIANO ENRIQUEZ
 MAMANI
 DOCENTE UNAJ

