



**INSTITUTO DE GOBIERNO Y GESTIÓN PÚBLICA
UNIDAD DE POSGRADO**

**INFLUENCIA DE LA COMUNICACIÓN INTERNA EN LA
GESTIÓN DEL CAMBIO EN EL PROGRAMA DE
COMPENSACIONES PARA LA COMPETITIVIDAD –
AGROIDEAS, EN EL 2022**

**PRESENTADO POR
EVELYN LISBETH PAJUELO JARA**

**ASESOR
JESUS ELIAS CARRILLO BALCEDA**

**TRABAJO DE INVESTIGACIÓN
PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO**

**LIMA – PERÚ
2023**



CC BY-NC-ND

Reconocimiento – No comercial – Sin obra derivada

El autor sólo permite que se pueda descargar esta obra y compartirla con otras personas, siempre que se reconozca su autoría, pero no se puede cambiar de ninguna manera ni se puede utilizar comercialmente.

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>



INSTITUTO DE GOBIERNO Y DE GESTIÓN PÚBLICA

UNIDAD DE POSGRADO

**“INFLUENCIA DE LA COMUNICACIÓN INTERNA EN LA GESTIÓN DEL CAMBIO
EN EL PROGRAMA DE COMPENSACIONES PARA LA COMPETITIVIDAD –
AGROIDEAS, EN EL 2022”**

**TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE
MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA**

PRESENTADO POR:

EVELYN LISBETH PAJUELO JARA

ASESOR:

Dr. JESUS ELIAS CARRILLO BALCEDA

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO

LIMA – PERÚ

2023

RESUMEN

Esta investigación fue realizada para determinar la influencia de la comunicación interna en la gestión del cambio en el Programa AGROIDEAS, en el año 2022, entidad cuya misión es fomentar y promover el desarrollo competitivo, sostenible y descentralizado del sector agrario. La investigación fue cuantitativa, no experimental, descriptiva y correlacional. Con una muestra censal de 77 trabajadores CAS a nivel nacional. Los resultados demuestran que estadísticamente existe una relación positiva fuerte entre la comunicación interna y la gestión del cambio con un grado de correlación Rho de Spearman de 0,885. El resultado permitió identificar que comunicar los cambios favorece el trabajo colaborativo, un mayor compromiso y el logro de objetivos.

Así mismo, se evidencio que la comunicación entre áreas es poco efectiva para llevar los cambios adelante y no se brinda la suficiente retroalimentación a los colaboradores sobre su desempeño. Dicha condición no permite fortalecer las relaciones y la confianza entre los líderes y los equipos quienes no se están lo suficientemente preparados para aceptar los cambios y adaptarse a nuevos escenarios. En ese sentido, es necesario gestionar de manera adecuada la comunicación interna con trabajadores comprometidos, motivados e integrados que contribuye en facilitar el cambio y la respuesta de los colaboradores en todos los niveles. Este trabajo de investigación propone un Plan integral de comunicación interna que consta de 4 estrategias: la primera, dirigida a los lideres, con el objetivo de desarrollar habilidades de liderazgo, conocimiento en materia comunicacional y fortalecer el relacionamiento con su equipo; el segundo, orientado en el alineamiento a los objetivos estratégicos,

con el objetivo de vincular a los trabajadores con el direccionamiento estratégico de la institución; la tercera estrategia, orientada en fortalecer y fomentar el sentido de pertenencia, con el objetivo de generar mayor compromiso y sentido de pertenencia en los colaboradores y finalmente, el cuarto foco estratégico, en la implementación de un sistema de canales internos eficaces, con el objetivo de optimizar los canales internos adecuados, además de evaluar los resultados con indicadores que permitan conocer la efectividad de nuestra comunicación interna y las posibles mejoras.

En ese sentido, se pretende cambiar una mirada táctica a una mirada más estratégica, que apunte a una organización más exitosa, el logro de triunfos en menos tiempo y se reconozca y pueda compensar a quienes lo hacen posible, compartiendo el propósito de la institución y el mejoramiento de la gestión en entornos de altos cambios.

Palabras claves: Gestión, Cambio, Comunicación, Comunicación interna.

ABSTRACT

This research was conducted to determine the influence of internal communication on change management in the AGROIDEAS Program, in the year 2022, an entity whose mission is to foster and promote the competitive, sustainable and decentralized development of the agricultural sector. The research was quantitative, non-experimental, descriptive and correlational. With a census sample of 77 CAS workers at the national level. The results show that statistically there is a strong positive relationship between internal communication and change management with a Spearman's Rho correlation degree of 0.885. The result allowed identifying that the way of communicating changes favors collaborative work, greater commitment and the achievement of objectives.

Likewise, it was found that communication between areas is not very effective to carry out the changes and there is not enough feedback to employees on their performance. This condition does not allow strengthening relationships and trust between leaders and teams who are not sufficiently prepared to accept changes and adapt to new scenarios. In this sense, it is necessary to adequately manage internal communication with committed, motivated and integrated workers that contributes to facilitate change and the response of employees at all levels.

This research work proposes a comprehensive internal communication plan consisting of 4 strategies: the first, aimed at leaders, with the objective of developing leadership skills, knowledge in communication matters and strengthening the relationship with their team; the second, aimed at alignment with the strategic objectives, with the

objective of linking workers with the strategic direction of the institution; the third strategy, aimed at strengthening and fostering a sense of belonging, with the objective of generating greater commitment and a sense of belonging among employees; and finally, the fourth strategic focus, on the implementation of a system of effective internal channels, with the objective of optimizing the appropriate internal channels, in addition to evaluating the results with indicators that allow us to know the effectiveness of our internal communication and possible improvements.

In this sense, the aim is to change from a tactical view to a more strategic view, aiming at a more successful organization, achieving success in less time and recognizing and compensating those who make it possible, sharing the purpose of the institution and the improvement of management in environments of high change.

Key words: Management, Change, Communication, Internal communication.

PAPER NAME	AUTHOR
TRABAJO DE INVESTIGACION-PAJUELO JARA modificandose %281%29.docx	EVELYN LISBETH PAJUELO JARA

WORD COUNT	CHARACTER COUNT
19754 Words	106555 Characters

PAGE COUNT	FILE SIZE
100 Pages	1.1MB

SUBMISSION DATE	REPORT DATE
Nov 22, 2023 6:30 PM GMT-5	Nov 22, 2023 6:35 PM GMT-5

● **11% Overall Similarity**

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

- 9% Internet database
- 3% Publications database
- Crossref database
- Crossref Posted Content database
- 8% Submitted Works database

● **Excluded from Similarity Report**

- Bibliographic material
- Quoted material