

# UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

Escuela Profesional de Administración



## **Comunicación interna y su relación con la identidad laboral en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo- Cuzco 2022**

Tesis para la obtención del título profesional de Licenciado en Administración y  
Negocios Internacionales

### **Autores:**

Carlos Alberto Cruz Canahuire  
Jorge Luis Churasacari Mauri

### **Asesor:**

Mg. Yessica Del Rocio Erazo Ordoñez

Lima, octubre de 2023

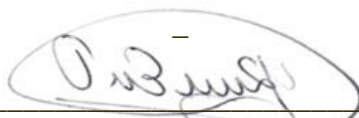
## DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD DE TESIS

Yo Mg. Yessica Del Rocio Erazo Ordoñez, docente de la Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela Profesional de Administración, de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que la presente investigación titulada: “Comunicación interna y su relación con la identidad laboral en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo- Cuzco 2022” del autor 1. Carlos Alberto Cruz Canahuire, Autor 2. Jorge Luis Churasacari Mauri. tiene un índice de similitud de 20% verificable en el informe del programa Turnitin, y fue realizada en la Universidad Peruana Unión bajo mi dirección.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponde ante cualquier falsedad u omisión de los documentos como de la información aportada, firmo la presente declaración en la ciudad de Lima, a los 26 días del mes de octubre del año 2023.



---

Mg. Yessica Del Rocio Erazo Ordoñez, docente.

**ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS**

En Lima, Ñaña, Villa Unión, a 29 días del mes de agosto del año 2023 siendo las 15:00 horas., se reunieron virtualmente en la Universidad Peruana Unión, bajo la dirección del Señor Presidente del Jurado: Mg. David Junior Elías Aguilar Panduro, el secretario: Mg. Alcides Alberto Flores Saenz, como miembro: Mg. Miluska María Del Carmen Villar Guevara y el asesor Mg. Yessica Del Rocío Erazo Ordoñez, con el propósito de administrar el acto académico de sustentación de Tesis titulada: “Comunicación interna y su relación con la identidad laboral en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo – Cuzco 2022” de los Bachilleres:

- a. Carlos Alberto Cruz Canahuire
- b. Jorge Luis Churasacari Mauri

Conducente a la obtención del Título profesional de Licenciado en Administración y Negocios Internacionales,

El presidente inició el acto académico de sustentación invitando al candidato a hacer uso del tiempo determinado para su exposición. Concluida la exposición, el presidente invitó a los demás miembros del Jurado a efectuar las preguntas, cuestionamientos y aclaraciones pertinentes, los cuales fueron absueltos por el candidato. Luego se produjo un receso para las deliberaciones y la emisión del dictamen del Jurado. Posteriormente, el Jurado procedió a dejar constancia escrita sobre la evaluación en la presente acta, con el dictamen siguiente:

Candidato (a): Carlos Alberto Cruz Canahuire

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
Aprobado	16	B	Bueno	Muy bueno

Candidato (b): Jorge Luis Churasacari Mauri

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
Aprobado	16	B	Bueno	Muy bueno

(\*) Ver parte posterior

Finalmente, el presidente del Jurado invitó al candidato a ponerse de pie, para recibir la evaluación final. Además, el presidente del Jurado concluyó el acto académico de sustentación, procediéndose a registrar las firmas respectivas.

\_\_\_\_\_  
Presidente

  
\_\_\_\_\_  
Secretario

\_\_\_\_\_  
Asesor

\_\_\_\_\_  
Miembro

\_\_\_\_\_  
Miembro

\_\_\_\_\_  
Candidato/a (a)

\_\_\_\_\_  
Candidato/a (b)

# Comunicación interna y su relación con la identidad laboral en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo-Cuzco 2022

Internal communication and its relationship with labor identity in the District Municipality of San Jeronimo - Cuzco 2022

Carlos Alberto Cruz Canahuire<sup>1</sup>; Jorge Luis Churasacari Mauri<sup>2</sup>

Facultad de Ciencias Empresariales, Universidad Peruana Unión. Lima Chosica km 19.5 – Ñaña

\*Autor Correspondiente: [yessye@upeu.edu.pe](mailto:yessye@upeu.edu.pe) (Yessica Erazo Ordoñez).

---

## RESUMEN

La finalidad de este estudio fue conocer la existencia de una correlación entre la comunicación interna y la identidad laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo - Cuzco 2022. Asimismo, se asumió una estructura metodológica no experimental de tipo básico descriptivo correlacional y de carácter transversal, ya que la investigación se realizó en un tiempo o momento determinado; la población constó de 273 colaboradores. Al tratarse de un estudio correlacional, fue posible conocer el grado de asociación entre las variables en una muestra significativa. En base a los resultados, la investigación demuestra una relación significativa moderada entre la comunicación interna y la identidad laboral, del mismo modo que ocurre en sus dimensiones, como indican los resultados del objetivo general ( $R = 0,414^{**}$ ,  $p=0$ ). Esto significa que, los empleados que mantengan una mayor comunicación interna (ascendente, descendente y horizontal) tendrán mejores identidades laborales.

**Palabras clave:** Identidad laboral, comunicación descendente, comunicación ascendente, comunicación interna.

## ABSTRACT

The purpose of this study was to know the existence of a correlation between internal communication and the work identity of the collaborators of the District Municipality of San Jerónimo - Cuzco 2022. Likewise, a non-experimental methodological structure of a basic descriptive correlational type and of transversal nature, since the research was carried out at a specific time or moment; The population consisted of 273 collaborators. As it was a correlational study, it was possible to know the degree of association between the variables in a significant sample. Based on the results, the research demonstrates a moderate significant relationship between internal communication and work identity, in the same way that occurs in its dimensions, as indicated by the results of the general objective ( $R = 0.414^{**}$ ,  $p=0$ ). This means that employees who maintain greater internal communication (upward, downward and horizontal) will have better work identities.

**Keywords:** Work identity, Downward communication, Upward communication, Internal communication.

---

## INTRODUCCIÓN

Bergeruelo (2011) hace mención que la comunicación es indispensable en los seres humanos para expresar y dar a conocer sus ideas y socializar con quienes le rodean en cualquier espacio físico en el que se encuentran.

En las organizaciones, la comunicación es fundamental para lograr cumplir la misión, la visión, metas y objetivos organizaciones. Indicado lo anterior, cabe resaltar que es muy importante establecer políticas de comunicación, que faciliten a los equipos seguir en la misma dirección para cumplir las metas de la organización. Castro & Díaz (2021) aseguran que la comunicación interna (CI) es clave para motivar al equipo de trabajo y direccionar el logro de las metas empresariales.

Debido a lo anterior y tomando en cuenta la institución en investigación, se destaca una situación preocupante respecto a su CI, ya que no es gestionada eficientemente, por lo que se

ve truncado el objetivo de hacer que los colaboradores se sientan identificados con la institución.

Un colaborador que no se siente identificado con su organización no podrá integrarse eficientemente a la empresa, lo cual dificulta o atrasa el alcance de los objetivos. En ese contexto, la presente investigación ayudará a la alta dirección, que puedan conocer si están gestionando correctamente su comunicación interna en la institución y establecer mejoras de ser necesarias.

### **Comunicación Interna**

Se conoce a la comunicación interna (CI) como un componente crucial que, bien utilizado, determina el éxito de una organización. Astete (2018) menciona que la CI es el principal motor de la transparencia dentro de una organización, por lo que simplemente no solo tiene que considerarse como un ejercicio de intercambio de información, sino como una herramienta inherente en todas las tareas que deben realizarse correctamente.

Para Brunet (2011), la CI, dentro de una institución, se refiere a cómo se recordará a los trabajadores las directrices compartidas o comunes con las que se cuenta, con el fin de llegar a un entendimiento mutuo. Esto se desarrolla mediante las redes de comunicación existentes en una empresa y en la capacidad de los trabajadores para hacer llegar sus reclamos y opiniones al nivel estratégico.

Según Astete (2018), dar a conocer a los colaboradores qué se espera de cada uno, es necesario para que logren entenderse entre sí. Dado que se agiliza y mejora el proceso de producción, se genera más productividad y resultados superiores.

Asimismo, se debe informar a cada colaborador los objetivos empresariales, utilizar la apertura informativa en lugar de los rumores; reconocer que la sabiduría no solo está centralizada en la alta dirección traerá el beneficio de una mejor comunicación interna.

Estela (2019) señala que la CI está dividida en tres tipos: la comunicación descendente (CD), comunicación ascendente (CA) y comunicación horizontal (CH). También señala que es fundamental que una organización vaya en la misma dirección para seguir siendo competitiva y hacer realidad sus objetivos empresariales. Asimismo, añade que, para que los socios comerciales lleven a cabo las tareas que se les asignan, una organización debe disponer de métodos claros que se ajusten a sus necesidades.

### **Identidad Laboral**

Según Currás (2018) la identidad laboral (IL) de una empresa es la combinación de componentes visibles e intangibles. Esta asociación la crean los directivos, las tradiciones o el entorno de una empresa.

Por otro lado, Herrera (2018) se refiere a la IL como la personalidad de la organización o una agrupación de formas, comportamiento, acciones, entre otras, que la diferencian de otras empresas. Dentro de ello, se pueden identificar tanto características físicas como culturales. Las características físicas de la empresa son evidentes, mientras que sus características culturales que son actitudes y valores establecidos no pueden verse físicamente, pero, no obstante, forman parte de la organización. En consecuencia, la identidad visual (IV) y la identidad conceptual (IC) corporativas pueden distinguirse entre sí.

Según la investigación de Moreno et al. (2018), la IL está basada en la práctica de los roles de trabajo, por lo que la misma se configura actualmente de manera fluida y cambiante, dado que el mundo del trabajo; actualmente, posee condiciones de flexibilidad, variedad y multiplicidad.

Finalmente, para Kirpal (2017), se refiere que estas dos dimensiones que facilitan identificar la identidad laboral de los colaboradores, son gestionadas correctamente con una buena CI, pues esta desempeña un papel muy importante en los colaboradores, esto viene a ser las reacciones que los mismos tienen y también una motivación y una conciencia de compromiso en alcance de los objetivos empresariales. Es importante mencionar que sin IL difícilmente se logrará las metas empresariales, ya que cada integrante del equipo desempeña una función importante dentro de la organización y que el aporte que pueda hacer ayudará a la organización a cumplir su misión para la que fue creada.

## METODOLOGÍA

### Diseño Metodológico

El presente estudio asumió una perspectiva metodológica no experimental, de carácter transversal correlacional, debido a que en la investigación no se manipula variable alguna y la recopilación de datos fue en un momento específico (Rodríguez & Valldeoriola, 2019).

### Diseño muestral

#### Población y muestra

Nuestra población y muestra es de 263 colaboradores de la municipalidad de San Jerónimo, Cuzco.

#### Criterios de inclusión y exclusión:

No participarán del estudio: el alcalde, los regidores y las autoridades con puestos de mando; ya que la investigación está direccionada a saber cómo se sienten los colaboradores.

Quienes participan en la investigación, son los colaboradores encontrados en las diferentes áreas de la institución y empleados.

#### Recolección de Datos

Para la recopilación de información se utilizaron 2 instrumentos. El cuestionario a utilizar para la variable CI, el cual cuenta con 28 ítems divididos en 3 dimensiones (comunicación descendente, ascendente y horizontal). Esto se evalúa mediante escala de Likert donde 1 es totalmente en desacuerdo y 5 totalmente de acuerdo (Cotrina, 2011). Para la variable Identidad Laboral, se utilizó un cuestionario, el cual posee 22 ítems dividido en 2 dimensiones (Identidad visual y conceptual), dicho cuestionario fue creado y validado por Arellano (1998).

La confiabilidad, pertinencia y objetividad del contenido de los instrumentos fueron sometidos a una validación y/o juicio de 4 expertos en el rubro. Asimismo, en el análisis de confiabilidad (alfa de Cronbach) de los instrumentos para la variable CI e IL obtuvo un valor de 0.768 y 0.809 respectivamente, lo cual demuestra una elevada fiabilidad (Hernández et al., 2014).

#### Procedimiento de análisis de datos

El proceso y análisis de los datos requirió el uso del software IBM SPSS Statistics versión 20, el cual que permitió un análisis confiable de los datos u información recopilada.

#### Aspectos éticos

El estudio contará con la autorización y/o consentimiento del jefe de la unidad del área de recursos humanos, así como de las personas responsables de esta área en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo Cuzco.

#### Materiales y métodos

##### Fiabilidad de los instrumentos

Las tablas 1 y 2 presentan el análisis de fiabilidad de los instrumentos usados en la investigación. Se observa que ambos instrumentos poseen un coeficiente de Alfa de Cronbach aceptable con un 0,873 y 0.858 para la variable CI e IL respectivamente, ya que ambos están cercanos a 1, demostrando una alta fiabilidad en los instrumentos.

Tabla 1.  
Confiabilidad del instrumento CI

	Cronbach	N
	.873	28

	Media de escala	Varianza de escala	Correlación	Alfa de Cronbach
P1	102.34	161.89	.222	.873

P2	102.16	166.95	-.002	.874
P3	102.43	162.94	.128	.876
P4	102.09	146.61	.696	.860
P5	102.14	146.49	.679	.860
P6	103.62	156.18	.358	.870
P7	103.25	162.37	.185	.874
P8	102.12	143.88	.747	.858
P9	102.09	147.29	.678	.861
P10	102.01	148.63	.695	.861
P11	102.13	148.63	.570	.864
P12	101.94	151.74	.482	.867
P13	103.00	170.45	-.178	.882
P14	101.88	151.26	.681	.862
P15	102.46	162.83	.143	.875
P16	103.62	156.33	.473	.867
P17	102.29	162.39	.154	.875
P18	103.49	159.08	.322	.871
P19	102.16	143.20	.759	.857
P20	103.03	147.78	.617	.862
P21	101.62	155.90	.500	.867
P22	101.97	147.03	.740	.859
P23	102.35	162.26	.203	.873
P24	102.31	162.92	.222	.872
P25	101.61	155.21	.439	.868
P26	101.39	159.65	.384	.869
P27	102.29	163.46	.107	.876
P28	102.21	166.34	.010	.876

Nota: Elaboración propia

Tabla 1.  
Confiabilidad del instrumento de IL

	Cronbach		N
	.858		22

	Media de escala	Varianza de escala	Correlación	Alfa de Cronbach
P1	83.46	96.47	.296	.858
P2	83.54	90.81	.609	.846
P3	82.98	93.19	.490	.851
P4	83.25	93.42	.580	.848
P5	83.00	94.36	.451	.852
P6	83.57	89.41	.622	.845
P7	83.35	92.42	.587	.847
P8	83.78	91.37	.441	.853

P9	83.03	93.78	.446	.852
P10	83.05	93.86	.476	.851
P11	83.10	91.46	.487	.851
P12	83.43	91.46	.526	.849
P13	83.33	92.86	.505	.850
P14	83.38	93.05	.480	.851
P15	83.25	95.95	.421	.853
P16	83.49	95.54	.388	.854
P17	83.12	99.10	.192	.860
P18	83.41	97.38	.336	.856
P19	83.69	95.48	.381	.854
P20	83.46	98.03	.285	.857
P21	83.21	99.20	.165	.862
P22	83.36	98.73	.260	.858

Nota: Elaboración propia

## RESULTADOS

### Análisis descriptivo

En la siguiente tabla se muestra que, el 54.8% del total de evaluados fueron de género femenino, respecto a la edad el 27.0% se ubica en la escala (28 a 33 años); De la misma manera, el estado civil de la categoría soltero tiene el mayor porcentaje, siendo de 50.2%; respecto a su religión el 69,2% se denomina católica; asimismo, por su procedencia el 90,1% pertenecen a la región Sierra; finalmente, en cuanto al tiempo de servicio en la institución la mayor cantidad de trabajadores está en la escala (más de un año) equivalente al 41.4%.

Tabla 2.  
Datos sociodemográficos

		f	%
Género	Femenino	144	54.8%
	Masculino	119	45.2%
Edad	Menos de 22 años	16	6.1%
	22-27 años	67	25.5%
	28-33 años	71	27.0%
	34-39 años	42	16.0%
	40-45 años	32	12.2%
	46-51 años	12	4.6%
	52-57 años	8	3.0%
	Mas de 58	15	5.7%
Estado civil	Casado	59	22.4%
	Conviviente	71	27.0%
	Divorciado	1	.4%
	Soltero	132	50.2%
Religión	Católico	182	69.2%
	Otros	68	25.9%
	Protestante	13	4.9%
Procedencia	Costa	17	6.5%
	Selva	9	3.4%
	Sierra	237	90.1%

	De 2 a 5 años	55	20.9%
	Más de 5 años	23	8.7%
Tiempo de servicio	Más de un año	109	41.4%
	Menos de un año	76	28.9%
	Total	263	100.0%

Nota: Elaboración propia

### **Comunicación interna**

La siguiente tabla presenta los resultados descriptivos obtenidos en una muestra de 263 trabajadores de Municipalidad Distrital de San Jerónimo, Cuzco-2022.

Tabla 3.  
*Comunicación Interna*

		f	%
CI	Bajo	67	25.5%
	Promedio	108	41.1%
	Alto	88	33.5%
CD	Bajo	52	19.8%
	Promedio	128	48.7%
	Alto	83	31.6%
CA	Bajo	54	20.5%
	Promedio	100	38.0%
	Alto	109	41.4%
CH	Bajo	52	19.8%
	Promedio	85	32.3%
	Alto	126	47.9%
	Total	263	100.0%

Nota: Elaboración propia

La tabla 3 refiere que la CI y la CD de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, Cuzco, contemplan un nivel promedio (41.1% y 48.7%); Por otro lado, la CA y CH presentan un nivel alto (41.1% y 47.9%).

### **Identidad laboral**

La tabla siguiente detalla los resultados descriptivos de la variable IL y cada una de sus dimensiones.

Tabla 4.  
*Identidad laboral y dimensiones*

		f	%
IL	Bajo	54	20.5%
	Promedio	136	51.7%
	Alto	73	27.8%
IV	Bajo	51	19.4%
	Promedio	137	52.1%
	Alto	75	28.5%
Identidad Conceptual	Bajo	37	14.1%
	Promedio	80	30.4%
	Alto	146	55.5%

Total	263	100.0%
-------	-----	--------

Nota: Elaboración propia

La tabla anterior muestra que los colaboradores de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, Cuzco, demuestran un nivel promedio (51.7%, 52.1%) de IL e IV. Por otro lado, la dimensión IC presenta un nivel alto (55.5%).

### Prueba de normalidad

La siguiente tabla presenta la prueba de normalidad de ajuste de Kolmogorov-Smirnov (K-S) de las variables y sus dimensiones, observándose que los datos siguen una distribución no normal ( $p \leq 0.05$ ); por tal razón, se hará uso de la prueba estadística Rho Spearman.

Tabla 5.

#### Prueba de Normalidad

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	Gl.	Sig.
CI	.233	263	.000
CD	.210	263	.000
CA	.235	263	.000
CH	.262	263	.000
IL	.130	263	.000
IV	.121	263	.000
IC	.199	263	.000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Nota: Elaboración propia

### Análisis de correlación

Según la tabla 6, el análisis de correlación evidencia que existe una relación significativa moderada entre la CI y la IL ( $r= 0.414^{**}$ ,  $p=0$ ); también sucede con las dimensiones CH ( $r=0.407^{**}$ ,  $p=0$ ). En la dimensión CD y CA la correlación es significativa baja ( $r= 0.395^{**}$ ,  $p=0$ ;  $r= 0.356^{**}$ ,  $p=0$ ).

Tabla 6.

#### Nivel de correlación entre CI e IL

Variable y Dimensiones	Identidad Laboral	
	Rho	p
CI	,414**	0
CD	,395**	0
CA	,356**	0
CH	,407**	0

Nota: Elaboración propia

## DISCUSIÓN

La finalidad del presente trabajo fue conocer la existencia de relación significativa entre la CI y IL de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo. Conforme a los resultados finales, el análisis de correlación indica que la CI y sus dimensiones se relacionan significativamente con la variable de IL. Dado que el análisis indica un nivel moderado de asociación entre ambas variables.

Resultados similares obtuvieron en su Investigación Jiménez et al. (2021), quienes tuvieron como objetivo identificar la incidencia de la comunicación interna en la identidad institucional de la Universidad Politécnica Salesiana, donde se evidencia que el valor  $p = 0.00$ , inferior al nivel de significación 0.05. Por tanto, la CI incide en la identidad institucional y concluyeron que un 90% de docentes se sienten identificados con la filosofía y cultura organizacional motivada por la

comunicación. Además, mencionan que es importante que las empresas consoliden su identidad, en relación con sus procesos comunicacionales, de esa manera seguir siendo competitiva en el mercado.

Por otro lado, Egas & Yance (2018) recalcan que crear estrategias de CI será útil para mejorar la imagen de la compañía y para mantener informados a los colaboradores de las funciones que cada uno de ellos tiene, incluyendo los de los altos mandos. También realizaron un estudio exploratorio descriptivo con enfoque cuantitativo, donde por medio de una encuesta percibieron la falta de estrategias de comunicación en la entidad y lo indispensables que estas son; por ello, diseñaron una propuesta de estrategias de CI con el objetivo de lograr un mayor grado de satisfacción en los colaboradores.

Arif et al. (2023) enfatizaron que la falta de CI causa muchos problemas dentro de las organizaciones, por ello es necesario que se gestione correctamente y se haga un buen uso para fortalecer la identidad de los colaboradores. Asimismo, Ancín & Espinosa (2017) mencionan que la CI crea un clima de confianza, abierto, y participativo entre los colaboradores, haciendo que estos se sientan identificados con la organización.

También, Charry (2018) alude que una adecuada comunicación interna es necesaria para alcanzar un óptimo crecimiento institucional. Existen instituciones que gestionan de manera eficiente su comunicación interna y puede que eso sea la clave de su buen desempeño. Asimismo, la CI es una herramienta indispensable en todo modelo de organización, ya sea del sector público o privado, puesto que permite que la información se transmita correctamente a todos los niveles de la empresa. Para el sector público o estatal es mucho más desafiante, pero no imposible, realizar mejoras en la gestión de la CI para retener, y crear una identidad laboral en los colaboradores traerá el alcance de los objetivos institucionales.

La falta de una verdadera CI, el secretismo y la rumorología son factores muy frecuentes con los que se tiene que lidiar en las entidades públicas (Charry, 2019); esto suele generar desmotivación, desapego y conflictos entre los colaboradores. En este sentido, el papel de los gerentes y de los mandos intermedios en el manejo de la CI juega un papel concluyente para disminuir el impacto de la comunicación informal; una buena gestión repercutirá de manera positiva en la satisfacción de los colaboradores y como resultado se tendrá personal más identificado con la institución.

Además, Carpio (2019) aprecia una fuerte influencia de la CI sobre la IL cuando la alta dirección se encuentra comprometida y hacen uso de estrategias de comunicación. Asimismo, en su investigación sobre la relación entre la CI y la identidad corporativa en la empresa Contugas, año 2019 señala que hay una relación positiva significativa ( $r = 0.369$  y  $p = 0 < 0.00$ ) entre las dos variables, evidenciando que la CI tiene influencia y tiene un vínculo fuerte con la identidad corporativa de esa organización. Finalmente, el autor hace énfasis en que la CI es una herramienta clave de gestión que usan las empresas para lograr sus objetivos y fortalecer la identidad laboral a través de sus directivos.

Barrera Lopez, K. S. (2021) tuvo como objetivo principal determinar la relación entre la comunicación interna y la identidad laboral en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de El Dorado, región San Martín, Perú. En conclusión, luego de procesar la información, se determinó un  $p$ -valor = 0,000, lo que indica que existe relación significativa y el Rho Spearman = ,493\*\*. Entre las variables CI Y IL.

## **CONCLUSIONES**

Este trabajo concluye que existe evidencia que la CI se relaciona de manera significativa moderada baja con la IL en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo - Cuzco 2022. Aprobando la hipótesis alternativa general; quiere decir que a mayor comunicación interna mayor identidad laboral. Esto significa que la organización debe continuar haciendo esfuerzos para lograr que los canales de comunicación fluyan de manera eficaz, como consecuencia el trabajador estará identificado con la empresa.

También, se evidenció que la CD se relaciona de forma significativa moderada baja con la IL en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo - Cuzco 2022. Del mismo modo, aceptamos la hipótesis alterna y queda probado que la comunicación de la alta gerencia, jefes de departamento con sus subordinados genera un gran impacto de identidad laboral en cada trabajador.

Por otro lado, se encontró que la CA posee una relación moderada baja con la IL en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo - Cuzco 2022. Asimismo, aceptamos la hipótesis alterna; significa que, si el trabajador tiene una correcta y fluida comunicación con sus jefes inmediatos y la alta gerencia, como consecuencia se construye una identidad laboral sólida en el trabajador.

Finalmente, se evidenció que la CH posee una asociación significativa moderada baja con la IL en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo - Cuzco 2022". De la misma manera, aceptamos la hipótesis alterna; significa que la comunicación entre los trabajadores genera una identidad laboral sólida; resultando en mayor productividad y desempeño laboral.