



**UNIVERSIDAD PRIVADA TELESUP**  
**FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS SOCIALES**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS DE LA**  
**COMUNICACIÓN**

**TESIS**

**“ESTRATEGIA DE COMUNICACIÓN INTERNA Y  
SU INFLUENCIA EN LA IDENTIDAD LABORAL  
DE LOS TRABAJADORES DEL ARCHIVO  
CENTRAL DEL PROGRAMA NACIONAL CUNA  
MÁS, LIMA 2021”.**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:  
LICENCIADO EN CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN**

**AUTOR:**

**Bach. MARIN GUTIERREZ, HENRY ALBERTO**

**LIMA - PERÚ**

**2021**

**ASESOR DE TESIS**

.....  
**Mg. VICTOR RAUL VIVAR DIAZ**

**JURADO EXAMINADOR**

.....  
**Dr. QUIROZ ROSAS JUAN HUMBERTO**  
**Presidente**

.....  
**Dra. FLOR DE MARIA SISNIEGAS LINARES**  
**Secretario**

.....  
**Mg. LUZ JACKELYN PARDAVE DIONICIO**  
**Vocal**

## **DEDICATORIA**

Con todo cariño dedico este trabajo, a mi madre y a mis hijos, por quienes lucho para superarme,apoyarlos y darles lo mejor.

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco a mi asesor de tesis Dr. Víctor Raúl Vivar Díaz quien con su experiencia, conocimiento y motivación me orientó en la investigación y por sus consejos, enseñanzas, apoyo y sobre todo amistad brindada durante el desarrollo del presente trabajo de investigación.

Agradezco a los todos docentes de la Universidad Telesup ya que, con su sabiduría, conocimiento y apoyo, motivaron a desarrollarme como persona y profesional.

A mis hermanos por su apoyo moral, gracias a la vida por este nuevo triunfo, gracias a todas las personas que me apoyaron y creyeron en mí en la realización de esta tesis.

## RESUMEN

El presente trabajo de investigación: “Estrategia de comunicación interna y su influencia en la identidad laboral de los trabajadores del Archivo Central del Programa Nacional Cuna Más, Lima, 2021.” Ha tenido como objetivo general determinar de qué modo la aplicación de estrategias de comunicación interna influye en la identidad laboral de los trabajadores del Archivo Central del Programa Nacional Cuna Más, con la finalidad de poder mejorar la productividad laboral, haciendo uso de las estrategias de la comunicación.

Además, se buscó fortalecer la identidad laboral aplicando las diversas estrategias de comunicación entre el empleado y el empleador, es así que una de las políticas más fuertes que está siendo usada es la política de la puerta abiertas, así mismo, se pone en conocimiento que la metodología utilizada está fundamentada en el método inductivo, donde se hace uso de la interpretación, además que el enfoque es cualitativo, por otro lado el escenario del estudio ha sido el Archivo Central del Programa Nacional Cuna Más.

Finalmente, los resultados obtenidos arrojaron que los entrevistados indicaban que como en todo trabajo debe primar la responsabilidad y la confianza, donde es importante que el jefe mantenga una supervisión estricta y además debe tener la disponibilidad y determinación de resolver y solucionar temas relacionados con el trabajo. Así mismo, los trabajadores se sienten seguros de su desempeño y de lo capaz que son en el trabajo.

**Palabras clave:** comunicación interna, identidad laboral.

## ABSTRACT

The present research work: "Internal communication strategy and its influence on the labor identity of the workers of the central file of the national program cuna más, lima, 2021." Its general objective has been to determine how the application of internal communication strategies influences the labor identity of the workers of the Central Archive of the National Cuna Más Program, in order to be able to improve labor productivity, making use of the strategies of the communication.

In addition, it seeks to strengthen the labor identity by applying the various communication strategies between the employee and the employer, so one of the strongest policies that is being used is the open door policy, likewise it is made known that the methodology used is based on the inductive method, where interpretation is used, in addition to the qualitative approach, on the other hand, the setting for the study has been the Central Archive of the National Cuna Más Program.

Finally, the results obtained showed that the interviewees indicated that, as in all work, responsibility and trust must prevail, where it is important that the boss maintains such strict supervision and also must have the availability and determination to solve and solve work-related issues . Likewise, workers feel confident in their performance and how capable they are at work.

**Keywords:** internal communication, work identity.

## ÍNDICE DE CONTENIDO

CARATULA .....	i
ASESOR DE TESIS .....	ii
JURADO EXAMINADOR.....	iii
DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
RESUMEN.....	vi
ABSTRACT .....	vii
ÍNDICE DE CONTENIDO .....	viii
INTRODUCCIÓN.....	xi
I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	12
1.1. Aproximación temática.....	12
1.1.1. Marco teórico.....	20
1.1.1.1. Antecedentes.....	20
a) Antecedentes nacionales.....	20
b). Antecedentes internacionales.....	24
1.1.1.2. Bases legales .....	27
Constitución Política del Perú.....	27
Marco normativo del ROF y el MOF de Cunas Más .....	27
1.1.1.3. Definición de términos .....	29
1.1.2. Marco referencial.....	30
1.1.3. Marco espacial.....	33
1.1.4. Marco temporal.....	33
Visión.....	34
Misión .....	34
Organigrama del PNCM .....	35
1.1.5. Contextualización .....	36
1.1.5.1. Histórica .....	36
1.1.5.2. Política.....	36
1.1.5.3. Cultural .....	37
1.1.5.4. Social.....	38

1.2.	Supuestos teóricos .....	39
1.3.	Formulación del problema de investigación .....	48
1.3.1.	Problema general .....	48
1.3.2.	Problemas específicos.....	48
1.4.	Justificación .....	48
1.5.	Relevancia .....	49
1.6.	Contribución.....	49
1.7.	Objetivos.....	49
1.7.1.	Objetivo general.....	50
1.7.2.	Objetivos específicos .....	50
II.	MARCO METODOLÓGICO .....	51
2.1.	Supuestos de la investigación .....	51
2.1.1.	Supuesto general.....	51
2.1.2.	Supuesto específicos.....	51
2.2.	Categorías .....	51
2.2.1.	Categoría generalConstitución Política del Perú .....	51
2.2.2.	Sub categoría .....	52
2.3.	Tipo de estudio Método: inductivo .....	52
2.4.	Diseño .....	53
2.5.	Escenario de estudio .....	53
2.6.	Caracterización de sujetos.....	53
2.7.	Plan de análisis o trayectoria metodológica.....	54
2.8.	Técnicas e Instrumentos de recolección de datos .....	55
2.9.	Rigor científico .....	55
2.10.	Aspectos éticos.....	56
III.	RESULTADOS .....	57
3.1.	Resultados de diez trabajadores del archivo central del programa nacional cuna más.....	57
IV.	DISCUSIÓN.....	62
4.1.	Análisis de discusión de resultados .....	62
4.1.1.	Análisis de resultados de diez trabajadores del Archivo Centraldel Programa Nacional Cuna Más.....	62
V.	CONCLUSIONES .....	66
VI.	RECOMENDACIONES.....	67

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	68
ANEXOS .....	72
Anexo 1: Matriz de consistencia .....	73
Anexo 2. Instrumentos.....	74
Anexo 3: Validación del instrumento .....	79
ANEXO 4: RESPUESTA DE LAS ENTREVISTAS.....	91

## INTRODUCCIÓN

Las diversas estrategias de comunicación han traído como consecuencia el mejor desempeño laboral de parte de los trabajadores, es así que la estrategia de comunicación interna desarrollada en el presente trabajo de investigación ha influenciado para que los trabajadores se sientan identificados con sus labores, dentro del Archivo Central del Programa Cuna Más.

Además, el no aplicar las estrategias de comunicación interna, podrían traer resultados no esperados, ya que el solo hecho de no mejorar la calidad de comunicación con los trabajadores, traería como consecuencia un trabajo más individualista o personalista, por lo tanto, no se construiría un buen clima laboral, y estas formas son las que debe cambiar para tener mejores resultados entre los colaboradores de un área o una institución.

Así mismo, se puede afirmar que, desde este punto de vista, los roles ocupacionales influyen de forma significativa en la configuración de la identidad laboral, en la cual se percibe la identificación como la relación que tienen las personas con el trabajo en cuanto a la forma como el rol ocupacional, es así que se relaciona con lo que la persona es, o le caracteriza como parte central propia.

Finalmente, el presente estudio mantiene la importancia de que el trabajador se sienta comprometido e identificado con el trabajo que realiza, así mismo, conociendo el enfoque social del Programa Nacional Cuna Más, es necesario que todos los que conforman dicho programa mantengan un vínculo agradable con los usuarios, ya que de mantenerse se acrecentaría la relación laboral y anímica no solo entre empleador y empleado, sino que la relación de satisfacción sería más fuerte cuando el usuario se siente satisfecho por la atención brindada.

## **I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

### **1.1. Aproximación temática**

Tener sentido de identidad es primordial en las personas para mejorar el desempeño laboral, esta mencionada compostura asegura la naturaleza de la apreciación de la persona humana en las sociedades. La identidad es una etapa relativa y de reflexión sobre sí mismo, en correspondencia con las peculiaridades formadas por cada una de las personas. Además, la identidad individual abarca un desarrollo de reconocimiento e internalización de roles, donde es prioritario prestar atención al rol que se tienen en cuanto a su dimensión laboral conforme a la cultura de internalización de roles. De esta manera, es posible observar que la identidad es un conjunto de etapas, las cuales coinciden en un punto, generando así, representación social, categorización y sentido de pertenencia.

Por otro lado, a nivel internacional las virtudes que impresionan la viveza de los cooperadores se encuentran en peligro entre los valores que impactan la vida de los colaboradores, es así que están en riesgo a las críticas, ya que, los problemas tanto internos como externos son inherentes a la función del trabajo, así como los valores sociales relacionados con su labor, ya que muchos individuos tienen falta de identidad, y es por ello, que es prejuicioso para cumplir con los objetivos que pueda tener una empresa.

Además, es necesario comprometer tanto al empleador como al empleado para cumplir los objetivos, trazar metas, innovar diseños de trabajo, aplicando políticas de puertas abiertas y una serie de estrategias que puedan mejorar la comunicación, para tener resultados óptimos y de valor preponderante, donde la flexibilidad y la armonía laboral estén latentes.

Así mismo, es relevante analizar más detalladamente la forma en la cual se enlazan las exigencias del entorno laboral en comparación con la de otros entornos sociales que de igual manera percibe a diario el trabajador (como es el entorno familiar, entorno político, sociabilidades geográficas, espacios de recreación, entre otros), los que podrían influir firmemente en las identidades laborales, pese a su naturaleza extralaboral.

En este sentido, se puede evidenciar que el personal contratado para el archivo central en su 90% es un contrato con modalidad de terceros, es decir, de proveedor, lo cual conlleva a que los trabajadores no posean identidad con la institución, sino más bien se forme una identidad con relación a las empresas que ofrecen servicios a terceros, por lo cual, esta institución solamente posiciona y efectúa el trabajo de interiorizar el programa con la institución que labora bajo la modalidad Contrato Administrativo de Servicio (CAS), de allí que se presenta el conflicto de que cuando se pide cierto tipo de servicio o algún proyecto que se debe ejecutar, está bajo el control de un Cas, por otra parte, los trabajadores de la modalidad de estos terceros sencillamente cumplen sus objetivos, pero no realizan otro tipo de acciones, es decir, no abarcan más de lo que ya está fijado; al contrario de los de la modalidad cas.

Además, se debe saber que, un trabajador en la modalidad de tercero al llevar a cabo su correspondiente itinerario, al retirarse no toma en cuenta si la labor premeditada está concluida, por el cual el tercero al no tener un jefe o un supervisor no efectúa la labor más eficaz, y por ende, pierde la identidad laboral, en cambio un trabajador bajo la modalidad de Contrato Administrativo de Servicio (CAS) no realiza el mismo mecanismo, al contrario, este sí tiene información de los objetivos y metas que debe alcanzar y desarrollar y que se encuentra hasta finalizar su labor poniendo como prioridad la realización de sus obligaciones en las entidades estatales.

Por otra parte, se demostró que el ingreso de la información pública, para el año 2020 del Programa Nacional Cuna Más, fue un total de 61 solicitudes, de estas solicitudes; cuatro no se consideraron en el tiempo necesario de acuerdo con lo que indica la “Ley de acceso a la Información Pública N° 27806” ley que establece que las entidades tienen un plazo no mayor de diez días hábiles para responder. No se observaron en vista de que, los datos se encontraban respaldados en el archivo central, pero los empleados que están bajo la modalidad de terceros, quienes están encargados de este archivo no verifican en el tiempo correspondiente, siendo evidente que ellos no poseen una debida identidad con la Institución, puesto que no le dan prioridad y primordial atención de lo que debería ser, lo que nos dirige a la no atención del acceso a la

información pública, inclusive las Instituciones por este motivo padecen de restricciones para poder brindar una información, puesto que principalmente no hay una correcta comunicación entre empleador y el trabajador tercero quien carece de una total identidad corporativa.

Sin embargo, aun cuando el proceso de estos últimos componentes, fuera fundamental en el plan del órgano directivo de la empresa, esto no mejoraría en el período a causa de que dispongan con anterioridad a los lineamientos propios de dialogo y estos provengan en acciones a realizarse de parte de las altas direcciones o las oficinas encargadas de la comunicación de la institución, sin embargo, la comunicación es muy poco manejado dentro de las instituciones públicas.

El tema a desarrollar en el presente trabajo de investigación son las estrategias de comunicación interna y su influencia en la identidad laboral de los trabajadores del Archivo Central del Programa Nacional Cuna Más, Lima 2021, investigación que se desarrollará en el Archivo Central del Cuna Más, donde además se va describir tres casos de personales de la institución que se encuentran identificados con sus labores.

**Rodríguez Otoya, Cristian**, técnico en el área de Archivo Central del Programa Nacional Cuna Más, es parte de la institución desde el año 2019, con respecto a cómo me siento laboralmente el principal temor es que, si seguirá laborando en la institución, ya que se encuentra en la modalidad laboral (Orden de Servicio) en la cual no existe estabilidad.

El ambiente laboral en que se encuentra cómodo, pero en ciertas ocasiones contamos con mucha carga laboral la cual sobrepasa los horarios establecidos, ya que las tareas asignadas son en tiempos muy cortos, cuenta con responsables a cargo de los proyectos los cuales se mantiene una cadena de comunicación interna entre los responsables y el mensaje no es el mismo, considera que se debe tener un mensaje directo. Debe mantener una hoja de ruta trazada, y esta a su vez se cumpla, para el bienestar de la institución, ya que nuestras autoridades y jefes están en constantes cambios y esto perjudica nuestros objetivos laborales y de comunicación interna

**Santiago Villagarcía, Miranda.**, se siente identificado con la institución por las siguientes razones:

- 1) Hace más de 5 años que está trabajando en la institución, la mayor parte del tiempo he estado realizando labores en la Coordinación de Trámite Documentario y Atención al Ciudadano. En dicha coordinación he realizado tres labores diferentes: a) He apoyado al ingreso de documentos en la mesa de partes, b) He realizado inventario del acervo documental que custodia el Archivo Central c) Se encuentra en la actualidad escaneando documentos de archivo.
- 2) Debido a la pandemia, se le ha otorgado la comodidad de trabajar remotamente desde su casa, por lo cual está agradecido con la institución.
- 3) Está satisfecho con el régimen laboral CAS, en el cual está adscrito.

**Fortalezas:** La institución le brinda los recursos necesarios para poder realizar mi trabajo. Por ejemplo: computadora, escáner y documentos de archivo. Además, la institución le ha concedido la comodidad de trabajar remotamente desde su hogar por motivo de la pandemia y la institución le ha permitido tomar un curso de gestión documental, la comunicación con el responsable del área es cordial y directa, el reporte de su trabajo lo hace a diario y cumple con todo lo que se le encomienda.

**Debilidades:** en este punto indica que en el plano logístico una vez que vuelva a la modalidad presencial deben de tomar en cuenta lo siguiente: el espacio de la mesa de partes era reducido, lo cual le causaba incomodidad cuando ayuda a ingresar al sistema muchos documentos y el courier llegaba con muchos documentos a la mesa de partes aproximadamente a las 3:00 pm, lo cual le daba un tiempo de 2 hora y media para ingresar los documentos al sistema y entregarlos a las diferentes unidades. Dicho tiempo, en ocasiones no era suficiente y tenía que continuar con el trabajo el día siguiente durante la mañana.

**Chalco Quispe, Yésica Gabriela**, con cargo de analista de archivo de la Coordinación de Trámite Documentario y Atención al Ciudadano del Programa Nacional Cuna Más; régimen laboral CAS, en la oficina se identifica una

comunicación vertical, la cual se da de forma descendente, es decir de parte de la coordinadora hacia el supervisor, analista, asistentes, técnicos y auxiliares, y ascendente entre la asistente, analista y supervisor a la coordinadora, este último se da, debido a que los ambientes de trabajo no se encuentran en un solo lugar, están distribuidos en tres locales distintos, motivo por el cual la comunicación interna no es muy fluida entre los servidores de la oficina; pero a pesar de la distancia y la comunicación, todo el personal se compromete con el cumplimiento de las metas establecidas y con las distintas actividades que buscan una mejora continua en beneficio de la institución.

El tema: **Estrategia de comunicación interna y su influencia en la identidad laboral de los trabajadores del Archivo Central del Programa Nacional Cuna Más, Lima 2021**, tiene como objetivo determinar de qué modo la aplicación de estrategias de comunicación interna influye en la identidad laboral de los trabajadores del Archivo Central del Programa Nacional Cuna Más, Lima 2021, toda vez que se busca mejorar la identidad laboral de los trabajadores del archivo central de Cuna Más.

Además, es preciso nombrar que el archivo central tiene un plan anual de trabajo archivístico y ese plan contiene labores que tienen que dirigirse para todo el año, iniciando por los empleados por terceros, donde en ocasiones varios de estos colaboradores no concluyen con el desarrollo de las actividades que se les ha ordenado por el cual son penalizados, ahora bien, si nos vamos a la penalización en el programa habrá un 40% de penalización, es decir, que los proveedores aún están identificados con la institución donde laboran y si nos centramos en ellos, logramos pensar que si estos mismos proveedores proporcionan un servicio a otras instituciones va a suceder lo mismo, ya que estos hechos son consecuentes.

De acuerdo con lo mencionado anteriormente, se puede determinar que los trabajadores realizan una identidad laboral grupal, también denominada microidentidades, siendo esto una forma de como laborar en equipo realmente, puesto que se busca que el empleado “se coloque o se ponga la camiseta”, siendo esta una forma de esperar un trabajo más comprometido con la empresa y a la vez una forma de hacer trabajar más al colaborador, lo cual es muy primordial

conseguir que la empresa consiga sus metas y llegue a triunfar, pero para realizar todo esto es necesario primordialmente las habilidades de comunicación.

Así mismo, la productividad es realizar un trabajo eficaz, competente, incorporando la ciencia, la técnica, la organización y la administración, de ahí que las instituciones deban responsabilizarse por la productividad aminorando el cambio y alternando al trabajador, por ser esta una causa táctica para potenciar la empresa. Además, para poder obtener una superior actividad de la Institución se requiere la colaboración de todos los trabajadores, donde los participantes deben hacerse notar, para obtener una sensación de identidad.

En ese contexto, las empresas utilizan planeamientos con el objetivo de apoyar a su empleado para que su progreso en sus actividades laborales sea eficaz, por ende, el diálogo y las capacitaciones internas resultan para los administradores de la empresa una herramienta estratégica, donde se brinda enormes beneficios empresariales, ya que, se desarrollará el éxito empresarial, la competitividad y la productividad.

Por otro lado, el comunicado interno implica actividades de trato que se realizan en las instituciones direccionadas al público interno, entendiéndose así, que las estrategias y programaciones de comunicación, se delimita por la unión que se puede lograr entre los trabajadores que integran la Institución, y su meta principal debería ser integrar, responsabilizar e impulsar al público interno con los objetivos institucionales.

Con relación a uno de los textos más resaltantes se encuentra el texto de **Ostos Cueva, E. (2016), “Comunicación interna en la identidad corporativa de los trabajadores de salud pública en la región Lima”**, donde su trabajo tuvo como objetivo general determinar la relación que existe entre la comunicación interna (CI) como herramienta de relaciones públicas (RR. PP.) y la identidad corporativa (IC) de los colaboradores de los establecimientos de salud pública de la región Lima, además, el autor señala que se ha determinado que las actividades de comunicación interna no tienen ninguna relación de manera significativa con la Identidad corporativa de los colaboradores de los establecimientos de salud pública de la región de Lima. En la comprobación de su hipótesis se utilizó el coeficiente de correlación de Spearman, siendo esta una

forma de mejor desarrollo para saber el grado de Identidad de una persona.

También se comprobó que existe una relación negativa entre la comunicación unidireccional interna y la filosofía corporativa de los colaboradores. La comprobación de esta hipótesis específica fue realizada aplicando la prueba no paramétrica del coeficiente de correlación de Spearman. Para finalizar, se pudo observar que no existe relación significativa entre la comunidad bidireccional interna y la cultura corporativa del área de salud pública de la ciudad de Lima.

Además, entre una de las tesis más resaltantes se encuentra de, **Mauricio, J. y Pinedo, M. (2019). Con su tesis titulada: “Análisis de la identidad laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de San Martín, 2018”**. Investigación efectuada para optar el título profesional de licenciado en administración y negocios internacionales. Universidad Privada Unión. Señalaron que, para alcanzar las metas propuestas por la Municipalidad Provincial de San Martín, es importante poseer el apoyo de los consumidores internos, poseer apoyadores que se identifiquen con la identidad laboral por la institución.

Así mismo, en la época actual las empresas u organizaciones en los contextos nacionales y mundiales están infalibles de quienes apoyan siendo una causa principal y que son el activo mayor de estas y uno de los más fundamentales, para respaldar la consistencia de los procesos las organizaciones inspeccionan tácticas las cuales les pueda garantizar la estabilidad de los recursos las instituciones exploran habilidades de las cuales les permitan la valoración prolongada de señales que demuestren la correspondencia de los colaboradores con la institución, quienes predominan de manera positiva o negativa en las metas empresariales.

Tener en cuenta que la identificación laboral tiene una organización, es un problema el cual se debe calificar tomando en cuenta que la identidad laboral nos concedería muchas ganancias, puesto que sostiene a los empleados leales, fieles, dedicados con la empresa y con un sentimiento de honor por la misma, del cual se pueden ver plasmados en su producción. Otro favor a tener en cuenta sobre identidad laboral, es que es una muy buena opción para poder reducir los precios y eliminar las rotaciones de los trabajadores, en razón de que es

imprescindible conseguir al trabajador más adecuado que se integre a las urgencias de la empresa.

Por otro lado, mencionan, que la identidad laboral de parte de los cooperadores es próspero y se puede afirmar que, los valores propios en cuanto a la cultura organizacional están enraizados en los colaboradores, concibiendo en ellos el sentido de posesión a la institución, viéndolo de otro modo, engloba todo lo que le identifica como perteneciente a una institución específica del cual pueden decir que se sienten orgullosos de pertenecer a su institución, practicando y preservando sus normas y reglamentos.

Finalmente, el presente trabajo de investigación es importante, ya que ha realizado un análisis del problema de la identidad laboral, que está definida como una imagen de un mismo argumento, donde en el trabajo está constituido por una combinación de identidades organizacionales, laborales y otras que se acomodan a las funciones de la persona humana. En tal sentido, la identidad laboral es como un producto de una acción recíproca de la persona con entornos de trabajo, y desde el contexto social establece un sentido fundamental para el aprendizaje de las organizaciones en entornos de trabajo. En relación con eso está la identidad social que viene a ser la forma en la que la persona humana se conceptualiza a sí misma, como integrante a una agrupación, unido a su alcance afectivo y precio que posee por él o ella, siendo aplicado en contextos laborales como la principal, en vista de que el trabajo reúne al individuo con las instituciones, así como la actividad del trabajo, lo que incluye que cada empleado se sienta como integrante a una institución o a una esfera social en función a su profesionalismo o rol que desempeña en el trabajo.

En este orden de ideas la identidad laboral de una persona se define al significado de por sí mismo que consiste en el trabajo, integrado por una serie de instituciones, u otras que otorgan a las funciones de un individuo. Aunado a esto, en razón a un entorno socioeconómico cada vez más globalizado y complejo el que hacer en muchas formas no está limitado a una sola organización, sin embargo, que el desarrollo de la empresa significa la afluencia de más de una institución en cuanto a los acuerdos tácticos.

En mérito a este contexto, es claro que la realización de conceptos,

representaciones, identidades u otros procedimientos están integrados al vínculo de la persona con su labor, puesto que el trabajo es una labor social que está compuesta por sentidos y conceptos que posee tanto con objetivos empíricos y función psicológica, en este orden de ideas, el significado de identidad laboral tomacom como escenario la subjetividad laboral, que se entiende como la manera propia en la que una persona, interpreta, siente y comprende la realidad en su grupo, integrado en sí mismo.

Asimismo, las representaciones intervienen de forma relevante en la estructura de la identidad laboral, para lo cual se entiende lo identificado como la correlación que poseen los individuos con la labor en cuanto a la forma como la función ocupacional (el trabajo que desempeña) relacionándose con lo que la persona es, o le caracteriza como parte central propia.

Sobre estos conceptos se manifiesta el estudio materia de investigación, por el cual conserva la envergadura de que el trabajador se considere involucrado identificado con el trabajo que efectúa, además conociendo el enfoque social del Programa Nacional Cuna Mas, es imprescindible que todos los que integren dicho programa mantengan una relación atractiva con los usuarios.

### **1.1.1. Marco teórico**

De acuerdo a la investigación, se ha identificado que hay microidentidades laborales, dichas microidentidades se fusionan teniendo como resultado una identidad macro, que es reflejado en el desempeño laboral institucional, esta identidad busca el mejoramiento social, busca transformar la relación empleado y empleador, donde el resultado sea transformar la sociedad, de acuerdo con el desempeño institucional, además, de no tener buenos resultados no mejorarían el nivel de satisfacción del trabajador.

#### **1.1.1.1. Antecedentes**

##### **a) Antecedentes nacionales**

**Arévalo Fernández, L. Y Valdez Sánchez, J. (2019)**, *“La gestión logística y su relación en el nivel de abastecimiento de la empresa Ferro Hogar S.A.C, ciudad de Tarapoto, año 2018”*. La presente tesis ha sido elaborada para

optar al título profesional de licenciado en administración, desarrollado en la Universidad César Vallejo, donde el autor realiza un análisis logístico de la empresa FerroHogar S.A.C., y describe que la empresa tiene una gestión regular.

Así mismo, el presente trabajo tuvo como objetivo general determinar la relación de la comunicación interna con la productividad laboral en los colaboradores de la empresa, Ferro Hogar S.A.C. de la ciudad Tarapoto, y donde se señala que la comunicación interna es un proceso por el cual las personas se encuentran en un constante intercambio de información con otras personas dentro de cualquier ambiente, de ahí que se tiene una mejor eficiencia en la productividad laboral.

Finalmente, en el trabajo de investigación se realizó un análisis donde se concluye que la empresa ofrece al público productos de buena calidad, con precios acorde con el mercado, pero que estos deben estar relacionados y a la vez debe coordinar con todas las áreas para estar completamente abastecidos con sus productos, generando así mayor reintegro en su economía, de ahí que finalmente se busca que la empresa cuente con reportes diarios de las mercaderías y así mejorar la cantidad y calidad de sus productos.

**Cauti Criollo, L. (2018),** *“Relación entre la comunicación interna y la identidad corporativa en la unidad minera Parcoy de consorcio minero horizonte, período agosto – septiembre 2018”*. La presente tesis ha sido elaborada a fin de optar el título profesional de licenciada en ciencias de la comunicación, desarrollado en la Universidad de San Martín de Porres; al respecto, el autor señala que la comunicación interna es estratégica en las relaciones públicas.

Así mismo, nos dice que la comunicación interior, busca afianzar las relaciones dentro de la empresa y establecer mejores lazos de confianza, tratándose de conseguir el objetivo como es: conocer la relación que existe entre la comunicación interna y la identidad corporativa en la unidad minera Parcoy del Consorcio Minero Horizonte, período agosto – septiembre 2018, de ahí que se podría conseguir resultados óptimos y mejorar la productividad empresarial.

Finalmente, se llegó a la conclusión que existe una correlación positiva, moderada, y en gran medida significativa entre la comunicación interna y la

identidad corporativa, lo que demuestra que la gestión de la comunicación interna influye de una manera muy significativa en la identidad corporativa de los trabajadores. En cuanto a la dirección del mensaje se relacionó de forma positiva pero no significativa con la filosofía corporativa en la unidad Minera Parcoy del Consorcio Minero Horizonte, por lo cual, se comprueba que las acciones respectivas acerca de la dirección del mensaje no determinan la mejora de la filosofía corporativa.

**De La Cruz Núñez, M. y Vilca Horna, A. (2020)**, *“Influencia de la comunicación interna en el clima organizacional de la empresa SEDALIB S.A. Trujillo 2018”*. La presente tesis ha sido elaborada para optar al título profesional del licenciado en ciencias de la comunicación, desarrollado en la Universidad Privada Antenor Orrego, el autor señala que la comunicación se convierte en el eje fundamental de la producción, ya que con ella se optimizan las ventas y se puede obtener un buen clima laboral.

Además, la comunicación interna evita generar rumores y conflictos que puedan dañar a la institución, de ahí que se brinda mucha importancia a tener un buen clima laboral, es así que, el clima organizacional de la empresa SEDALIB S.A. Trujillo 2018, se convierte en un recurso por parte de la empresa a razón de que, tanto las acciones como las vías de comunicación que se emplean son las más efectivas en el momento de alcanzar una comunicación de calidad. Por otro lado, el nivel de clima organizacional es un medio que tiene los trabajadores debido a que se cree que sostiene un uso modesto el cual les facilita el trabajo fácil y con mayor productividad, pues el trabajo es visto por ellos como una satisfacción y no una obligación.

Finalmente, se estableció en las tres dimensiones estudiadas que la dimensión de la comunicación interna que incidiría con mayor fuerza en la variable de clima organizacional, sería la de la comunicación institucional, debido a que la empresa emplea los medios de comunicación apropiados para lograr informar acerca de la ejecución de capacitaciones y cursos a los profesionales y también personales.

**Mucha Torres, M. (2018)**, *“Propuesta de un plan de comunicación para*

*mejorar la imagen corporativa de la empresa Confía Asesores Legales S.A.C.*”. La presente tesis ha sido elaborada para optar al título profesional de licenciado en Ciencias de la comunicación, desarrollado en la Universidad Señor de Sipán, el autor señala que la comunicación es el motor y sustento para mejorar el desempeño laboral y tener un buen clima laboral.

Además, en el presente trabajo se ha desarrollado diferentes tipos de teorías como la geometría de comunicación empresarial, la teoría de la información organizacional y la teoría de la cultura organizacional, donde se destaca la comunicación corporativa, donde se minimiza las diferencias no funcionales entre la identidad deseada y la imagen deseada, de ahí que la comunicación corporativa busca mejorar la comunicación interna y externa de forma eficaz y efectiva.

Finalmente, en el presente trabajo se establece un diseño de plan de comunicación, donde se definen los objetivos de marketing comunicacional, por otro lado, se define que la imagen corporativa es la evocación o representación mental que se forma en cada individuo, con el fin de generar identidad de una persona en una determinada empresa y así mejorar la calidad dentro de la política institucional.

**Nuñez Romero, L. (2020),** *“Comunicación interna y su influencia en el clima laboral de la dirección de informaciones del ejército del Perú (DINFE), 2018”*. La presente tesis ha sido elaborada para optar al título profesional de licenciado en comunicaciones, desarrollado en la Universidad San Ignacio de Loyola, el autor señala como objetivo general analizar la influencia de la comunicación interna en el clima laboral de la Dirección de Informaciones del Ejército del Perú (DINFE), 2018.

Así mismo, la comunicación interna tiene influencia significativa en el clima laboral de la dirección de información del ejército del Perú, donde esta evidencia ha sido encontrada por medio de la aplicación de la prueba estadística chi cuadrado de Pearson, y que es utilizada para establecer el nivel de asociación entre las variables. Siendo por lo cual decisiva la gestión de comunicación interna en la institución, con el propósito de conservar un efectivo clima laboral y mejorar la armonía laboral organizacional, es así que se resalta el respeto a la antigüedad

jerárquica, el premio por las metas alcanzadas, la identificación a través de valores institucionales y el desarrollo de actividades de integración.

Finalmente, se evidencia la presencia de una correlación directa e importante entre la acción propositiva de la comunicación interna y la variable climalaboral. En cuanto a la dimensión propositiva se considera que el personal tenga conocimiento y perciba armonía con la misión, visión y fines del área, de tal manera que haya comunicación y diálogo entre oficiales superiores, subalternos y personal civil.

#### **b). Antecedentes internacionales**

**Calderón Ramírez, C. (2020)**, *“Construcción de sentido e identidad laboral en trabajadores del sector informal: vendedores ambulantes del área metropolitana de Bucaramanga”*. La presente tesis ha sido elaborada para optar el título profesional de licenciado en psicología, desarrollado en la Universidad Autónoma de Bucaramanga - UNAB, donde el autor ha buscado el sentido de identidad laboral en los trabajadores del sector informal, ya que son estos los que muchas veces generan el sentido de identidad laboral sin ser previamente estudiados.

Además, el presente trabajo de enfoque cualitativo nos describe que el trabajo informal es y sigue siendo uno de los campos menos estudiados y que hasta hoy se busca que las personas informales pasen a la formalidad, ya que el trabajo informal afecta la economía del país y en consecuencia, no hay mejoras elementales en el desarrollo social.

Finalmente, se llega a la conclusión que los trabajadores informales al igual que los trabajadores formales, se enfrentan por ambientes laborales complicados, donde la incertidumbre impera dentro del ambiente comercial, ya que están expuestos a relaciones discordantes. Además, en el trabajo informal se busca que la armonía y el trabajo grupal sea paritario buscando el desarrollo sostenible y armónico.

**Calderón Sosa, S. (2020)**, *“El acceso de personas trans al trabajo formal en la administración pública de San Juan, Argentina”*. La presente tesis ha sido elaborada para optar el título profesional de licenciado en gestión de recursos

humanos, desarrollado en la Universidad Siglo 21, donde el autor va buscar la igualdad de género dentro de las personas trans, ya que es muy importante su trabajo para la sociedad.

Además, en el presente trabajo de investigación se han tocado temas como el sexo, el género, la ley 26.743 de identidad de género argentino, el proceso de selección y reclutamientos inclusivos y la ley de cupo laboral trans, siendo estos los pilares fundamentales del desarrollo social para tener un estado igualitario, donde la supremacía de poder no sea de unos, sino donde la sociedad sea igualitaria.

Finalmente, el autor hace hincapié sobre qué cosa es lo que se debe hacer para poder disminuir las dificultades que enfrentan las personas trans para poder acceder a un puesto laboral y es que hasta ahora las personas de la comunidad LGBTI de forma sistemática han sufrido discriminación laboral, y en ello, la identidad laboral se siente reprogramada, es así que en ellos dicha identidad no sería muy arraigado, sino que estarían atravesando un desmedro emocional, por lo que sería perjudicial dentro de su espacio laboral.

**Jaramillo Mejía, D. (2018),** *“Diagnóstico de comunicación interna de la Corporación Autónoma Regional del Centro de Antioquia Corantioquia, en la sede central y sus 8 oficinas territoriales”*. La presente tesis ha sido elaborada a fin de optar por el título de comunicación y periodista, desarrollado en la Corporación Universitaria Lasallista; al respecto, al autor señala como objetivo general elaborar un diagnóstico de comunicación interna de Corantioquia, para conocer la efectividad de la estrategia de comunicación con el público interno en las sedes de trabajo de su jurisdicción.

Además, la encuesta fue aplicada a un 11.9 % del total de los funcionarios de Corantioquia, donde la mayoría de respuestas fueron enviadas por quienes trabajan en la sede central como era de esperarse, teniendo así el éxito en la muestra esperada para la aplicación del estudio del diagnóstico de comunicación interna.

Así mismo, las carteleras institucionales en su deber de ser, son actualizadas cada 15 días, pero la percepción de los encuestados es que se hace cada mes, aunque el 71.4 % de los encuestados considera que se realiza de

forma pertinente y el 73.5 % las ve como un medio adecuado para la difusión de la información. Por último, observaron que las estrategias de comunicación interna necesitan más fortalecimiento ya que tienen todos los medios para realizarlo de la mejor manera, pero falta un poco de manejo de la información, tal vez por los reprocesos en la toma de decisiones sobre la información a publicar.

**Pazmino Crespo, E. (2017)**, *“La comunicación interna y la imagen corporativa del gobierno autónomo descentralizado municipal del cantón Latacunga”*. La presente tesis ha sido elaborada para la obtención del título de licenciada en comunicación social, desarrollado Universidad Técnica de Ambato, el autor señala como objetivo general estudiar la influencia de la comunicación interna en la Imagen Corporativa del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Latacunga.

Se considera que la institución amerita una exigencia de mayor gestión en cuanto al aspecto comunicativo interno, hay diferencias muy importantes entre las frecuencias analizadas y las frecuencias esperadas acerca de la imagen corporativa, debido a que se admite la hipótesis alternativa y se descarta la hipótesis nula. De los resultados del estudio, se concluye que la administración actual se ha dedicado a comunicar solo de forma externa por lo que se presenta poco manejo de la comunicación interna en el GAD Municipal de cantón Latacunga, pues los funcionarios tienen conocimiento de la necesidad de mejorar sus relaciones internas para lograr alcanzar una productividad superior

Los resultados de las encuestas, entrevista y la técnica de observación, se ratifica que la imagen corporativa o institucional se basa en mayor nivel en la comunicación interna, en caso de que la comunicación interna no ha sido efectivamente manejada se llega a la conclusión que la imagen del Municipio no es firme, ya que esto resulta en baja proactividad y a la falta de conocimiento sobre la identidad de la institución.

**Villamil Rodríguez, E. (2017)**, *“La comunicación interna como herramienta estratégica en la empresa: un análisis desde la gestión organizacional”*. La presente tesis ha sido elaborada al fin de sustentar el título de especialización: alta gerencia, desarrollado en la Universidad Militar Nueva

Granada, con respecto, el autor señala como realizar un análisis de la comunicación interna desde la gestión organizacional como herramienta estratégica en la empresa.

La comunicación interna es una herramienta sólida de enorme valor en las instituciones debido a que implica un avance de los planes, logros y propósitos de la empresa, generando una vinculación entre los integrantes de esta. Por causa de que impulsa un clima laboral positivo entre los compañeros de áreas, gerentes a subalternos y entre las distintas ramas que conforman la organización.

Por medio de las formas de comunicación, se logra el acceso cómodo a la información, con el fin de que el mensaje sea normal y llegue adecuadamente a su destino, que se evidencie el dinamismo entre los miembros de la empresa y de esta forma se origina desarrollo. Cuando una organización posee una comunicación efectiva, tiene una incidencia en el avance de un efectivo clima organizacional y un entorno laboral útil, ofreciendo al trabajador, seguridad y confianza.

#### **1.1.1.2. Bases legales**

### **Constitución Política del Perú**

#### Capítulo I Derechos Fundamentales de la Persona

Art. 2.- Toda persona tiene derecho: 4. A las libertades de opinión, información expresión y transmisión del pensamiento a través del lenguaje oral o escrito o la imagen, por cualquier medio de comunicación social, sin permiso previo, ni obstáculo alguno y sin censura, en el marco de las responsabilidades de la ley.

### **Marco normativo del ROF y el MOF de Cunas Más**

Resolución Ministerial N° 214/2017/MIDIS. Aprueba Manual de Operaciones Programa Nacional Cuna Más (PNCM) la cual establece que:

Art. 1.- Naturaleza del Programa Nacional Cuna Más

El Programa Nacional Cuna Más es un programa social focalizado,

adscrito al Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social (MIDIS), creado con el propósito de brindar atención integral a niños y niñas menores de 36 meses de edad en zonas de situación de pobreza y extrema pobreza, promoviendo la articulación de los sectores y niveles de gobierno, organismos y programas que compartan o complementen sus objetivos.

En atención a lo expuesto, se considera importante que el Programa Nacional Cuna Más, posea un documento técnico normativo de gestión el cual establezca su estructura, funciones generales del programa social, funciones claras de las unidades que lo conforman, requerimientos básicos de personal, y también los principales procesos técnicos y/o administrativos del programa dirigidos al alcance de su misión, visión y propósitos estratégicos en concordancia con los ordenamientos fijados por el Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social.

Asimismo, el artículo 36 referido a los "Lineamientos para la elaboración y aprobación del Reglamento de Organización y Funciones (ROF) por partes de la Administración Pública", respaldado a través del Decreto Supremo N° 043-2006-PCM, dispone que los programas y proyectos deben contar con un manual de operaciones en el cual se especifique por lo menos : I) La descripción del programa o proyecto, incluyendo el objetivo, la descripción de ese objetivo y la identificación de entidades, órganos o unidades orgánicas ejecutoras que tiene responsabilidades vinculadas con el programa o proyectos; II) La organización, responsabilidades y funciones; III) Procesos principales como la programación y autorización de actividades, ejecución de recursos, procesos de organización, desembolsos, según corresponda; y IV) Procesos de supervisión, seguimiento y evaluación: Supervisión técnica, informes (financieros, registros contables, de proceso), auditorías, inspección y supervisión, según corresponda.

El Programa Nacional Cuna Más funciona por medio de dos modalidades de intervención: El servicio de Cuidado Diurno y el Servicio de Acompañamiento a Familias (en adelante SAF); este último se ejecuta por medio de las visitas a hogares, sesiones de socialización con el propósito de fomentar el desarrollo y mejoramiento de los conocimientos, facultades y acciones de cuidado y aprendizaje de las familias ( madre/padre/cuidador principal) con el fin de beneficiar

el desarrollo infantil de los niños y niñas. Para asegurar la sostenibilidad de la intervención, este programa funciona bajo un diseño de gestión comunal, el cual se basa en una estrategia de comunidad organizada la cual maneja y supervisa los servicios y el Estado.

Entre sus objetivos estratégicos destacan:

- Formular y efectuar servicios pertinentes y de efectividad dirigidos al desarrollo integral de niñas y niños pobres extremos menores de 3 años de edad, integrando a sus familias en la planeación y realización de acciones.
- Integrar a la comunidad, la sociedad civil, sector privado e instituciones de gobierno a la participación de la gestión y financiamiento de servicios dirigidos al cuidado integral de la primera infancia, esencialmente en entornos de pobreza y pobreza extrema.
- Extender la cobertura de los servicios a la infancia temprana concentrados en zonas de pobreza y pobreza extrema.

#### **1.1.1.3. Definición de términos**

**Comunicación.** Es la acción que consiste en el intercambio de información entre dos o más integrantes con el propósito difundir o recibir información o criterios diferentes.

**Análisis de contenido.** Es una metodología perteneciente a las ciencias sociales y a la bibliometría la cual se centra en el estudio de los temas de la comunicación.

**Estrategia.** Es una planificación general para alcanzar uno o más objetivos generales o a largo plazo en situaciones inseguras.

**Interacción.** Es la acción recíproca realizada entre dos o más objetos, personas, energías o entes.

**Influencia.** Efecto, resultado o cambio que genera una cosa en otra.

**Comunicación interna.** Es la función encargada de las comunicaciones positivas entre los miembros de una organización.

**Desarrollo sostenible.** Es el que complace las necesidades presentes sin

comprometer las facultades de las futuras generaciones, asegurando el equilibrio entre el crecimiento económico, el cuidado del medio ambiente y el bienestar social.

**Identidad laboral.** Es la integración del yo en sus relaciones con el entorno, con el tiempo y con los demás en el contexto de una acción laboral.

**Planificación estratégica.** Es un proceso estructural de desarrollo y ejecución de planes para lograr objetivos o metas.

**Proceso estratégico.** Son los procesos vinculados a la fijación de las políticas internas, estratégicas, objetivos y metas de la institución y asimismo garantizar su cumplimiento.

### **1.1.2. Marco referencial**

En este sentido, se presenta el marco referencial en el cual se expone:

Antonio (2019), en su estudio titulado Estrategias de comunicación interna de la identidad corporativa en el ministerio de defensa del Perú. En el cual se comprobó que, la estrategia de comunicación interna de la identidad corporativa en el MINDEF se está desarrollando con la ausencia de una visión formal, debido a que la institución no tenía una política o lineamientos de comunicación organizacional. Por lo cual se emplearon, de manera empírica solo dos medios de comunicación de carácter interno intranet y periódico mural.

Con respecto a la conclusión se logró evidenciar que se presenta un nivel limitado de compromiso organizacional en los trabajadores civiles del MINDEF, ya que estos expresan satisfacción por su puesto de trabajo (68%), mal valorados desde la organización por su labor diaria (75%) y con pocas oportunidades de desarrollo profesional en lo interno de la institución (97%). Por último, se hizo la recomendación a la Unidad de Comunicación del MINDEF de diagnosticar la condición y requerimientos de su público interno en relación a la información institucional que ameritan para su efectivo desempeño laboral, para posteriormente aplicar estrategias de comunicación interna determinadas, las cuales valoren una apropiada vinculación entre un número significativo de medios internos.

Por su parte Castillo, (2020) en su estudio referido a la influencia de la comunicación interna en la entidad corporativa en trabajadores administrativos de la red asistencial Ancash de EsSalud, en el cual se alcanzó a comprobar que hay una relación positiva moderada importante entre comunicación interna y la identidad en trabajadores administrativo. Con respecto a los niveles de comunicación interna que presentaron los trabajadores el 68,5% expresa un nivel medio, el 31,1% un nivel alto y el 1,4% un nivel bajo.

Por otro lado, con respecto a nivel de identidad corporativa que presentaron los trabajadores el 61,6% expresa nivel medio, el 34,2% un nivel alto y el 4,1% un nivel bajo. Por último, se hizo la recomendación al jefe de recursos humanos y al jefe de comunicación fijar ciertas capacitaciones para crear más empatía entre los trabajadores y sea posible acabar con los rumores. Igualmente, talleres referidos a la asertividad para que los jefes puedan mejorar los flujos comunicacionales con sus trabajadores.

Por otro lado, Charry, (2018), en su estudio titulado La gestión de la comunicación interna y el clima organizacional en el sector público. Asimismo, se alcanzó a comprobar la presencia de una correlación significativa positiva muy fuerte de  $r = 0.959$  entre la gestión de la comunicación interna y el clima organizacional, la correlación de Pearson a nivel del 0.01 y una probabilidad de error menor al 5,0%. Además, 56,5% señaló que la comunicación interna ineficaz es la que predominaba.

Por último, se llegó a la conclusión que la comunicación interna es una herramienta estratégica clave en todo terreno social y las organizaciones, ya que su aplicación y manejo de información corporativa comunicacional puede transmitir de manera efectiva a los trabajadores las metas y valores estratégicos, los cuales son el fundamento de la institución. Esto genera una cultura de sentido de pertenencia, empoderamiento y lealtad, es así que en los siguientes casos se va a relatar cómo es que algunos ciudadanos se sienten identificados con sus labores.

En el caso de: **Lazo Rondón, Saúl**, nos dice que durante el desarrollo de su actividad laboral se ha desenvuelto en diferentes Instituciones dentro de los

archivos de gestión de las oficinas: Oficina General de Servicios Generales Operaciones y Manteniendo, Infraestructura, Abastecimiento, Contabilidad, Logística tiempo en el cual recibió capacitaciones diversas en temas relacionados al manejo de archivos.

Así mismo, menciona que el Programa Nacional Cuna Más, tiene como objetivo mejorar el desarrollo infantil de niñas y niños menores de 36 meses de edad, en localidades en situación de pobreza y pobreza extrema, es así que por latrascendencia de la misma a nivel nacional es acogida y recibe el apoyo de la ciudadanía dentro del cual él se incluye.

Además, de tener al alcance la documentación para todos los interesados y conservarla en el tiempo representa una satisfacción como servidor público y más aun de personal.

Así mismo, detalla las debilidades que tiene la institución, como es la falta de personal para la atención diversa en los requerimientos de los usuarios, falta de división en el espacio del archivo central y los archivos de gestión de logística, tesorería y almacén y el servicio de préstamo de documentos no está automatizado, siendo estas carencias un obstáculo para mejorar en la producción laboral.

Así mismo, nos menciona que las fortalezas que tiene el archivo cuenta con la directiva “Lineamientos que regulan los procedimientos archivísticos en el Programa Nacional Cuna Más”, dispone de la estructura tecnológica como son los equipos de cómputo, escáner de producción, impresora multifuncional, tiene la disponibilidad de diversas unidades para el traslado de la documentación, el archivo dispone de espacios destinados para la recepción, registro y traslado de la documentación y finalmente, el archivo dispone de personal capacitado en gestión documental, por lo cual describe que hay mucho potencial para producir más y sera la vez más eficiente.

Como segundo caso se ha encontrado a **Risco Ticona, Andrés Alonso**, donde manifiesta que se ha encargado como apoyo en servicios archivísticos del Archivo Central del Programa Nacional Cuna Más (PNCM), y es en el Archivo Central del programa, donde el personal trabaja para que todo se realice de

manera correcta y con una comunicación fluida, para cumplir con las metas que se establece en la institución, los principales problemas que se afrontan en cuanto a la comunicación son de parte de la misma forma que está constituido el PNCM, una organización vertical, muy característico del Estado peruano y sumado a eso que la Coordinación de Trámite Documentario y Atención al Ciudadano esté dividido entre locales. Hace que la comunicación entre los distintos locales no sea fluida y se torne lenta para la toma de decisiones inmediatas.

### **1.1.3. Marco espacial**

La investigación será desarrollada en Lima, específicamente en las oficinas oficiales del Archivo Central del Programa Nacional Cuna Más, el cual será ejecutado en el año 2021. Con la colaboración de los trabajadores del centro. Cabe mencionar que, en dicho programa se busca mejorar el desarrollo infantil de niñas y niños menores de 3 años de edad, en comunidades en situación de pobreza extrema.

### **1.1.4. Marco temporal**

El Programa Nacional Cuna Más es un programa social focalizado, adscrito al Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social (MIDIS), creado con el fin de ofrecer atención integral a los niños y niñas menores de 36 meses de edad en zonas vulnerables de pobreza y extrema pobreza, fomentando la unión de los sectores y niveles de gobierno, programas y organismos que intercambien y perfeccionen sus propósitos y metas.

El personal de la modalidad de terceros simplemente cumplen sus metas, mas no realizan otro tipo de actividades, es decir no van más allá de lo que ya está establecido; a diferencia de los de la modalidad cas. Por lo cual, se pudo evidenciar que mientras que un empleado de terceros cumple su horario correspondiente y se retira sin importar si la actividad asignada está terminada, un Cas no, si sabe que tiene que avanzar se queda hasta culminar colocando de primero el cumplimiento de sus responsabilidades.

El acceso de la información pública, para el año 2020 del Programa Nacional Cuna Más, fue un total de 61 solicitudes que ingresaron, de estas solicitudes; cuatro no se atendieron en el plazo correspondiente de acuerdo la que

indica la ley de acceso a la información pública que son los diez días. No se atendieron debido a que, la información estaba respaldada en el archivo central, pero los trabajadores que están bajo la modalidad de terceros encargados de este archivo no revisaron las listas correspondientes.

Los trabajadores terceros, a veces no cumplen con la realización de las actividades asignadas y por ende al rededor del 40% de obreros son penalizados, esto quiere decir, que los proveedores tampoco están identificados con la institución donde laboran.

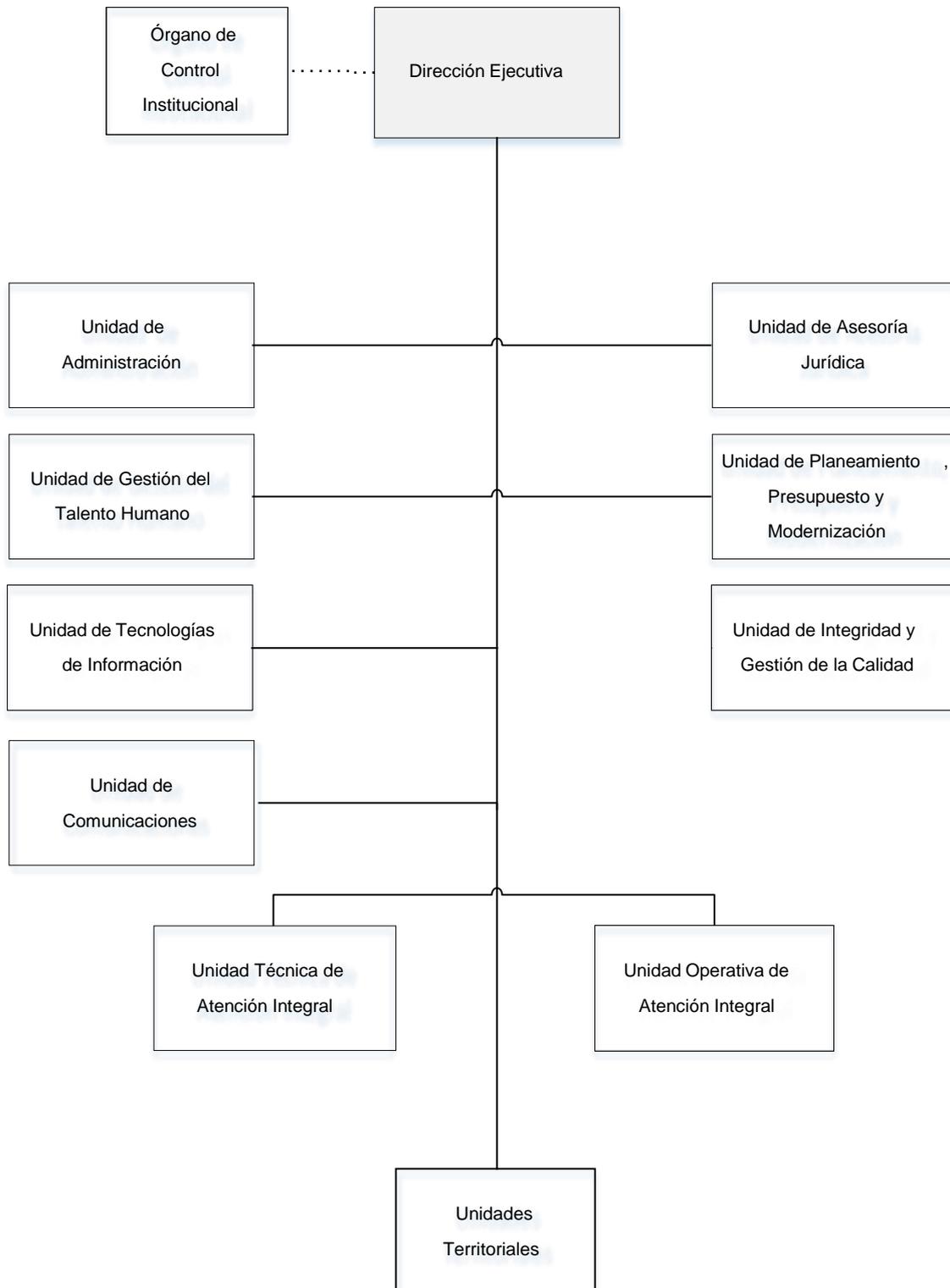
### **Visión**

Dirigir el diseño y ejecución de servicios oportunos y efectivos para la atención integral de la primera infancia, cooperando con el pleno desarrollo de las fortalezas de las niñas y los niños menores de 3 años de edad específicamente en sectores de pobreza y pobreza extrema.

### **Misión**

Ofrecer servicios para la atención integral de calidad y oportunos a niño y niñas menores de 3 años especialmente en zonas de pobreza y pobreza extrema, que faciliten el desarrollo y orientación adecuado de su potencial creativo, afectivo, moral y social, conducidos por una visión de ciudadanía, igualdad de derechos e interculturalidad; y con el apoyo del intercambio con la comunidad.

## Organigrama del PNCM



### **1.1.5. Contextualización**

#### **1.1.5.1. Histórica**

El programa Cuna Más fue creado en marzo del 2012 sobre la base del anterior Programa Nacional Wawa Wasi. Al momento de su creación se dispuso que tendría una vigencia por cinco años el cual se ha venido actualizando por decreto del MIDIS. En este sentido, los programas sociales se fueron alineando con la nueva planeación nacional, lo que implicó que cambiaran sus objetivos de resultados conforme a las nuevas prioridades.

Asimismo, tomaron en cuenta el "ciclo de vida familiar", que, al valorar a las familias como unidad de estudio, estiman que la exposición a los riesgos sociales cambia con el tiempo, de acuerdo con la cantidad y la conformación de los integrantes del grupo que constituye un hogar (sexo, edad u otra característica importante). En este sentido, se ha otorgado mayor interés a las políticas que reducen el riesgo social de los niños, desde el nacimiento hasta la preadolescencia en un esfuerzo por quebrar los ciclos de transmisión intergeneracional de pobreza y riesgo, y prevenir el sufrimiento "de los resultados irreparables que suelen ser las causas de las condiciones de miseria de sus hogares".

Valorando la concepción del desarrollo integral del niño como un proceso constante, carencias o daños en las etapas previas, incidirán de forma negativa en la capacidad para avanzar a etapas futuras del desarrollo; de este modo, la mayor parte de gasto social dirigido a vencer la extrema pobreza se ha enfocado en asegurar una apropiada nutrición por medio de los planes de transferencia alimentaria y la entrada y permanencia de los niños y jóvenes en el sistema educativo.

#### **1.1.5.2. Política**

Han avanzado las políticas sociales para vencer la pobreza, de la misma forma en que la concepción de la pobreza se ha transformado a partir de una visión más bien enfocada en la supervivencia de las personas (en la que se tomaba en cuenta casi únicamente reglas de medición basadas en los requerimientos

materiales esenciales, como las necesidades calóricas y nutricionales) hacia una visión en este caso multidimensional, en la cual no solo se quieren cubrir los requerimientos básicos de las personas sino que se busca su integración social.

Así, en la medida que la pobreza tiene efectos multidimensionales, su avance amerita de estrategias de intervención integrales y un impulso de políticas sociales multisectoriales, con metas claras e instrumentos complementarios; que constituyan redes sociales integrales efectivas. De esta forma, se tendrá conocimiento de las políticas de gobierno contra la pobreza y aquellas destinadas a renovar el desarrollo social integral, incluyendo la baja de la pobreza y fortaleciendo el desarrollo de recurso humano de la población.

Al observar la instrumentación de las políticas sociales de lucha contra la pobreza que son desarrolladas en los tiempos actuales los distintos países de América Latina, se puede evidenciar que sin tomar en cuenta las particularidades propias de los estilos de gobierno y sociedades en las que se integran, que definen más bien las estrategias desarrollada para su ejecución que el objetivo central al cual apuntan, se pueden encontrar semejanzas en las formas seleccionada para asumir las diferentes problemáticas sociales vinculadas a la pobreza y la atención de alguno grupos vulnerables, así como los criterios de focalización que se han utilizado para establecer los ámbitos de acciones e intervención de las políticas sociales dirigidas a su superación.

### **1.1.5.3. Cultural**

Este programa incluye distintos ámbitos entre ellos el cultural, en el cual se busca atender las necesidades básicas de la población y darle valor a la igualdad de derechos y ciudadanía.

La vulnerabilidad está relacionada directamente con la incapacidad de los grupos más débiles de la sociedad con el fin de enfrentar, neutralizar y obtener ventajas de los efectos ocasionados por eventos económicos y/o sociales acerca de los modelos de desarrollo dominantes, tal que estos los llevan a un estado de exclusión, no solamente social, sino también económica, legal y política. Es evidente, entonces, es un término que sobrepasa la pobreza, no limitándose a la falta material, sino que añade prácticas discriminatorias en una forma extensa y,

en este contexto, diferirá conforme a la realidad de cada sociedad específica. Sin embargo, se puede generalizar, indicando que se entiende por grupo vulnerable a aquel que, de acuerdo a su género, raza, o condición socioeconómica, social, laboral, cultural, étnica, funcional, cronológica, lingüística, vea condicionada su entrada a las oportunidades de desarrollo que brinda una sociedad.

La práctica de este proceso orienta el deber ser y el carácter normativo de la sociedad, cuyo propósito es regular y organizar el conjunto social y establecer herramientas que solucionen los problemas que se presentan en el alcance de los objetivos. Este proceso da origen a las políticas que se formulan en respuesta a los problemas y demandas concretas, que van a depender del área y sector de la sociedad hacia el cual se dirigen, ya sea salud, vivienda, seguridad social, educación o asistencia social.

Desde esta perspectiva, una de las principales funciones del Estado es la intervención a través de las políticas públicas, entendidas como aquellas acciones instrumentadas por el Estado y que tienen la finalidad de solventar o aminorar los problemas, que se presentan en una sociedad y dar soluciones a aquellos que por su naturaleza, la población por sí sola no puede resolver.

#### **1.1.5.4. Social**

La preocupación mundial por la pobreza y la cuestión social se vuelven cada vez más acuciantes en la medida que se constata que el crecimiento económico considerado el elemento central en la lucha contra la pobreza por sí solo no es suficiente para elevar las condiciones de vida y reducir la vulnerabilidad social de grupos significativos de la población. Si a ello se suma, en el caso particular de América Latina y el Caribe, el efecto de las crisis económicas recurrentes, de los desastres naturales y del aumento generalizado en la desigualdad salarial y de ingresos en los últimos años, estos fenómenos cobran aún más urgencia y constituyen desafíos cruciales para los países de la región.

El manejo o gestión de riesgos sociales da cuenta de la capacidad o la incapacidad que tienen los grupos más vulnerables de la población de prevenir,

sobrellevar y mitigar los efectos adversos de episodios de recesión económica o situaciones de riesgo de índole diversa (como desastres naturales). En general, las situaciones de recesiones económicas y crisis exponen a la población a riesgos que, ya sea a través de la caída repentina de ingresos o la pérdida de empleo, deterioran su nivel de bienestar. Este deterioro suele manifestarse a través de la disminución del consumo de bienes y servicios básicos y la reducción de la inversión en capital humano, particularmente educación y salud, vía mayores niveles de deserción escolar o la malnutrición.

Por tal motivo, el Programa de Cuna Más se ha propuesto confirmar las capacidades de las servidoras, servidores y actores comunales para el avance de una gestión integral, eficiente y de calidad para favorecer a los niños, niñas, familias y gestantes. Dentro de todo programa se requiere el proceso de evaluación, el cual consiste, esencialmente, en elaborar y responder preguntas claras en relacionadas con uno o varios aspectos específicos del programa correspondiente a su planificación, ejecución y finalización. En este sentido, la formulación de las preguntas es realizada en la etapa de la planificación del programa, que es el momento en que se realiza el diseño de la evaluación, identificándose, también, las fuentes y los métodos de recolección de información.

Con la evaluación que se efectúa como un proceso de investigación evaluativa se alcanza la evaluación. En este proceso se debe realizar la recolección, ordenamiento, procesamiento, análisis e interpretación de información oportuna y relevante, para la fase en la cual se encuentre el programa social. Igualmente, amerita de la construcción de juicios valorativos por parte del evaluador y de la toma de decisiones por parte de la autoridad pertinente para alimentar y retroalimentar la gestión del programa social. En este sentido, el programa conserva un proceso de evaluación de las familias más vulnerables para llegar a la mayor parte de los casos que se presentan.

## **1.2. Supuestos teóricos**

**Astorga, P. (2019), en su texto titulado “Mujeres emprendedoras: abordaje desde la teoría de la identidad performativa”** manifiesta que es de las teorías que proporciona el conocimiento de un fenómeno relacionado a las

mujeres que despliega el hecho de ser emprendedoras, es la teoría de la Identidad performativa, muy analizada y muy estudiada, asociada a contenidos de género y el entorno de trabajo. La identidad se conceptualiza así misma como una veracidad construida a partir del lenguaje que, en su acción, puede preformar a una persona en la medida que distintos componentes temporales de su práctica, fijando una descripción que da como resultado su identidad.

El individuo es preformado por el lenguaje y performa su identificación en la comunicación y en el acto performativo, conjuntamente en esta teoría es indicada la identidad en la comunicación y en la acción performativa. Además, en esta teoría está establecida la identidad, como sentido de integración de sí mismo, expresa la necesidad social de nombrarse y enunciarse de alguna forma. Es un desarrollo que no termina, ya que la persona vive en un estado de construcción y reconstrucción permanente. Por lo cual, se entiende como un desarrollo dinámico, que nunca termina y presenta cambios continuos en cuanto a la variedad de acciones sociales y discursos que se dan en la relación con otros.

Además, el punto está en las expresiones gramaticales, estudiadas como aspectos posibles, aunque no principales en las destrezas que consigan requerir ejemplos de gestión, mirada, orientación corporal, y artefactos físicos, para lograr su perceptibilidad. Valora los tipos de reciprocidad en el modo que este se encuentra ubicado. Del mismo modo, la identidad se evidencia como un proceso de siempre inacabado y en permanente cambio. El individuo se demuestra como un ser que se construye y reconstruye incesantemente a través de su lenguaje en el ámbito que le rodea.

**Boada, N. (2019), en su obra “Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral en una pyme de servicios de seguridad en el Perú”** señala que la teoría motivacional coligada con diferentes circunstancias de ocupación con factores de satisfacción, tales como: la labor en sí, responsabilidad, progreso, metas y la gratitud, por el cual se vinculan con el impacto positivo en el rendimiento laboral a lo largo del tiempo. Dicho de otro modo, manifiesta que los elementos descritos como la higiene, si bien son muy importantes y su falta produce descontento, no producen satisfacción cuando se poseen tales factores.

En ese contexto, exclusivamente producen sensaciones en el pequeño plazo en relación al provecho y actitud en el contexto laboral. Esta teoría se sintetiza en que las circunstancias que producen la satisfacción son la que trascendentemente incorporados a lo que le individuo realiza en su vida diaria, influyendo en el trabajo por el trabajador que alcanza el objetivo de la empresa, pero esto se debe a los incentivos ofrecidos por los cooperadores y por la empresa misma.

La motivación laboral se conceptualiza a la disposición de la empresa para crear un impulso positivo en sus trabajadores, fomentando un sentido de identidad, prometiendo oportunidades de ascenso, evaluando su labor, y fomentando el trabajo en grupo y equipos. El liderazgo y misión de sustentar a los trabajadores es la responsabilidad de un líder, que por medio de un estudio de sus obligaciones y las circunstancias que los motivan y recompensan, producen tácticas para obtener el mejor rendimiento y de esta forma llegar a las metas de la empresa.

**Canto, J. y Moral, F. (2005), en su texto titulado “El sí mismo desde la teoría de la identidad social”** nos describe sobre la teoría de la identidad que busca afianzar los principios que especifica verdaderas conductas de grupos como categorizar y desarrollar la identidad personal y social. La categorización es el desarrollo por el cual un individuo se reconoce como integrante de un conjunto social y permite la diferencia de otros conjuntos, la integración es una agrupación social incorporarse no solo es sentirse parte de esto, sino que conlleva acoger los resultados o también obtener las ganancias que dicha agrupación le propone, dispuesto al hecho.

Existen componentes fundamentales que favorece la distinción con otros agrupamientos que son los individuos que deben estar identificadas con el conjunto, la situación del grupo debe autorizar su relatividad y calificación con otros grupos y tiene que ser ampliamente equiparable con el mismo, de forma que permita percatarse que tan lejos o que tan próximo se encuentra el propio conjunto o agrupamiento en la sociedad.

La intención fundamental de la teoría de la identidad social es que el

dominiode una persona o aquellos agrupamientos o categorías a nivel social ofrezcan apariencias eficaces para la identidad particular del individuo, vale decir que la pertenencia a los conjuntos o agrupamientos y las relaciones con ellos en gran medida da a los que son individualmente, dicho de otro modo, alcanzan en la identidad personal de cada persona.

**Castanyer, O. (1998), en su obra “La asertividad expresión de una sana autoestima”** suscribe, que la teoría del asertividad es una creencia por el que cualquier individuo posee algunos derechos y anhelos importantes que se deben interesar. Estos son fundamentos como: el derecho de rehusar solicitudes sin que se percate la culpabilidad o la codicia que los intereses y como las exigencias de los otros individuos, el derecho a fallar. Cada fecha más es un imprescindible que la empresa posea individuos ponderados, con carácter estable, Asertividad es unateoría de contestación muy clara que se estandariza cada vez con mucha más uniformidad en la competencia de cada negocio.

La revelación por medio del cual el individuo fija sus peculiares derechos y anhelos sin cambiar los derechos y anhelos se denomina así la asertividad. El principal modelo de respuesta que se pudo ver es la afirmativa, por el cual le importay afirma las limitaciones entre los derechos de los individuos y la de los demás. Laotra opción de respuesta es la no asertiva, que manifiesta la ineptitud de manteneracertadamente Las restricciones entre los derechos y la no asertiva, suscribe la incapacidad de mantener acertadamente las restricciones entre los derechos y anhelos de un individuo y la de otro.

En ese contexto, la no asertividad se efectúa cuando el individuo elimina susparticulares. El tercero es el estilo de solución, agresiva, acontece cuando une al individuo transgrede las restricciones de la formalidad u derechos de la persona humana, por consiguiente, merece una sanción que deberá cumplir, este estilo elimina los derechos de la otra persona por consiguiente genera antipatía, siendo que este tipo elimina totalmente la asertividad.

**Daft, R. (2011), en su obra “Teoría y diseño organizacional”** señala que la teoría clásica de la organización y la aplicación moderna establece en plantear que las estructuras tienen que ser métodos razonables que realizan tan eficazmente como les sea factible. Además, si se admite este comienzo como un

modelo, para permitir que acciones poder coger, y por sobre todo captando con una buena atención de que se está comunicando con individuos y no solo con elementos o máquinas inanimadas; iniciando de estos hechos, es muy claro que los ideólogos clásicos les dan intereses requeridos a las características humanas.

Más aun cuando le dan importancia al liderazgo, los principios, la igualdad, honestidad, el espíritu de equipo y algunas otras circunstancias que incurren en las ganas de las personas, la organización como tal fue esencialmente vista como un problema técnico cuando no está debidamente razonado, y por ende, ineficaz, la persona debe tener un orden, una organización para que en cualquier contexto pueda realizar una mejor actividad.

Por consiguiente, el estilo de la persona organizada se considera en mantener el control para llegar a la meta, un espacio de juego que posee el terreno con luminosidad, las reflexiones, exigencias que se respeta, se oyen y se ejecutan según las cualidades de este mismo. Dándose buenos ánimos unos a otros, hay que agasajar a los trabajadores, aun cuando no se haya logrado el objetivo, agradecerle dado a que los más efectivos ánimos deben ser sinceros, a tiempo, con afectos incondicionales y fervorosos estos se complementan entre sí con el fin de lograr objetivos que se anhelan.

**Dubrin, J. (2008), en su obra “Relaciones humanas comportamiento humano en el trabajo”** suscribe que el objetivo de este texto es apoyar a la sociedad a progresar sus capacidades interpersonales en cualquier actividad. A producirlas, teniendo mayores congruencias de acumular otras habilidades y capacidades. Se requiere a dos procesos principales para obtener el alto objetivo de acrecentar las capacidades de las relaciones entre las personas. De inicio, se ofrecen definiciones básicas para entender mucho más los temas claves de las relaciones interpersonales en las entidades.

En segundo punto, se propone estrategias, y algunos hechos, inferido con el objetivo de acrecentar las capacidades interpersonales en vínculo con cada asunto, así como modelos, que ofrece informaciones generales sobre las condiciones de la labor en grupo o conjuntos, así como de consejos para acrecentar, por consiguiente, comprende muchos ejercicios o trabajos prácticos y algunos casos complicados, diseñado para acrecentar las capacidades en esta

materia.

En tercer punto, los modelos permiten formarse una idea de cómo se aplica una capacidad específica en el trabajo, describiendo así el caso de un empresario con éxito que se ayuda en muchas veces en redes de contactos y mentores para su proceso profesional y apoyar a los demás, ofreciendo tácticas, y algunos actos, referido con el alcance de mejorar el comportamiento humano en el trabajo de cada persona.

**Gareth. J. (2008), en su obra “Teoría organizacional diseño y cambio en las organizaciones”** suscribe sobre la teoría organizacional el cual, posee tres funciones básicas. El primero y principalmente importante: las disposiciones están para producir conclusiones y lograr metas estructuradas. La segunda: Las Organizaciones se encuentran proyectadas para por lo menos regularizar o reducir los conflictos de las desemejanzas referidas a la organización, esto es, las estructuras que se ordenan para consolidar la acomodación de los individuos a las demandas de la estructura y no a lo adverso.

Por otro lado, en cuanto a la tercera función se analiza en el medio en el cual se desempeña el dominio, y que son los sistemas que también componen o fijan situaciones en el cual se toman las determinaciones; el flujo de indagación que se requiere para tomar a mejor opción, en gran medida está establecido por la organización en la cual se realizan las acciones de las Instituciones u empresas diseñadas para tomar las mejores alternativas.

Los proyectos vigentes de enseñanza científica y académica en las ciencias administrativas y organizacionales se afilian con una posición gerencialista argumentada en el mercado, una calificación de productos establecido por medio de señales de descargo, distribución del aprendizaje y de la indagación como producto de estas mismas con el ideal de evaluar los mejores productos para el mercado de alta competencia.

**Noguera, I. (2020), en su obra “Trabajo en equipo y cooperación”** manifiesta que, la teoría del trabajo en equipo, en la actualidad, debido a la enorme importancia, se ha inventado una variabilidad en la manera de trabajar, originando un incremento de los equipos de labor. Este enfrentamiento de

participación posibilita la mayor producción, la novedad y la solución y la recompensa en el trabajo, de allí, que cada día más se utilizan los equipos de trabajo en las entidades.

Para poder ejecutar los diferentes desarrollos o hacer diferentes actividades, precisa la ayuda de varios grupos, promoviendo de esta manera la colaboración y el dialogo entre ellos, y produciendo el incremento de la condición y una regeneración, así como la cooperación de los integrantes del trabajo para lograr aún mucho más eficaz trabajo en las instituciones o empresas, ocasionando un mayor impacto de competencia y libre mercado.

En síntesis, el trabajo en equipo es el conjunto de individuos establecidos, de conformidad a las habilidades y rivalidades, para obtener una meta precisa bajo las directrices de un organizador. Instruirse a laborar de manera eficaz como agrupación merece de tiempos, puesto que, se han obtenido capacidades particulares imprescindible para desarrollar de forma eficiente sus trabajos en las empresas de acuerdo a sus directrices que desarrollan.

**Ricardo, C. (2008) en su obra “Sebastián Piaget, Vigotski y Maturana constructivismo a tres veces”** suscribe, que la teoría del constructivismo, consiste en el conjunto de teorías que enseñan que los individuos procesan conocimiento mediante la percepción, actuación y práctica, con el contexto que lo comprende, igualmente la teoría está relacionada en la incorporación de la nueva indagación a la percepción de la nueva indagación a las ideas previas o las practicas que se viven. Igualmente, es un tipo que muestra el discernimiento que se procesa en los vínculos que efectúa las personas acerca de su contexto, fundamentadas en resúmenes, preliminarmente instaurado en ella.

Es preciso o necesario que, existan varios puntos de vista, en cambio, todoshan concertado en creer que es un desarrollo de estudio activo, a causa de los individuos que procesan enseñanza característica desde la nueva averiguación y el vínculo con las prácticas de vivencia. La teoría del constructivismo, es un conjunto de teorías que describen que las personas desarrollan discernimientos mediante la percepción y sobre todo la experiencia,

En síntesis, toda teoría constructivista tiene un mayor valor por asuntos

epistemológicos, a causa de dos formas diseñadas mucho antes, resulta necesario ejecutar preguntas como ¿Qué conoce? ¿Quién conoce?, estos intereses son primordiales para poder desarrollar el constructivismo procesos y transformaciones de procesos del discernimiento, construirse preguntas que doten de interés en la actuación de la persona para poder hacerlas realidad.

**Render, S. y Hanna, M. (2006), en su obra “Métodos cuantitativos para los negocios”** nos describe que la teoría de la decisión es un procedimiento para poder determinar la toma de elecciones. Asimismo, manifiestan que esa una determinación razonable, siendo aquella que se argumenta en la razón y que toma en nota todas las referencias y alternativas probables que nos ofrecen los negocios pudiendo alcanzar a través de procesos cuantitativos o contables las metas que anhela la empresa.

Los mencionados autores establecen las clasificaciones de los tipos de decisiones como: La Toma de decisiones bajo incertidumbre. En esta decisión los tomadores de decisión comprenden con certeza cada una de los probables efectos de las opciones que se muestran y toman por cualquiera que amplíe su provecho la toma de decisiones bajo incertidumbre, decisiones que se deben elegir tomando su tiempo.

En este tipo de decisiones hay muchas conclusiones posibles para cada una de las opciones y los tomadores de decisiones no saben las expectativas de cada una de diferentes conclusiones. Sin embargo, se aceptarán aquella que suministren mucha más productividad anhelada. En cambio, el tomador de decisiones si sabe las diferentes posibilidades de cada uno de las diferentes conclusiones y elegirá aquella que incremente su ganancia.

**Skinner, B. (1974) en su obra “Sobre el conductismo”** suscribe sobre la teoría conductista que está enfocada en el estudio del comportamiento evidente con el objetivo de examinar con el objetivo de inspeccionar y pronosticar. Así mismo su objetivo es descubrir un comportamiento concreto. El conductismo equipará el estudio con los cambios en el comportamiento observado. Bien sea en relación a la reiteración o a la circunstancia de dicha conducta. Se alcanza el estudio por procedimientos de la conducta que desarrolla cambios externos e internos.

Aunado a ello, el discernimiento es un proceso de la persona, cada persona comprende la existencia, la desarrolla y le da conocimiento al constructo social. Al estudio de los actos de proceso nervioso, por el cual ayuda al desarrollo de un todo congruente que le da valor la existencia o la realidad, este conocimiento es el desarrollo del individuo, cualquier individuo es la realidad, la construye y le da información a la sociedad.

Finalmente, están presentes muchas realidades desarrolladas de manera personal, cada individuo observa la realidad de forma personal obedeciendo de sus habilidades físicas y de la forma emocional en la que se descubre. Asimismo, sus formas sociales y de cultura. El Conductismo equipará el estudio con los cambios en el comportamiento observado. Bien sea en relación a la reiteración o a la circunstancia de dicha conducta. Se alcanza el estudio por procedimientos de la conducta que desarrolla cambios externos e internos.

**Sierra, L. (2016), en su texto titulado “La paradójica centralidad de las teorías de la comunicación debates y prospectivas”** describe sobre esta teoría de la comunicación dentro de la perspectiva social e histórica de la denominada colectividad del saber psicosocial, sino también como abastecedora de elementos de conocimiento del lenguaje, así como la autora de los conocimientos justificados como la verdad que permiten adelantos teóricos y estrategias de trabajo para el conocimiento y para los hechos sociales que ejecutan las personas en diferentes contextos de la vida.

El aprendizaje de las comunicaciones es valioso para comprender el instrumento por el cual quien empieza la acción comunicativa obtiene sus objetivos sin necesidad de la acción ejecutiva. De ellos se comprende la tendencia que, acordado este aprendizaje en las mencionadas disciplinas Instrumentales, o ciencias que buscan objetivos instrumentales de cambio. En ese contexto, se describen disciplinas Instrumentales las que se encuentran inclinadas en comprender el procedimiento apropiado para obtener que el destinatario efectúe ciertos actos de formas específicas (comprar, votar, escoger, etc.).

Por consiguiente, la forma y procedimientos en que desea el transmisor. Consigue, sugerir una teoría de la comunicación obedeciendo en gran magnitud

aclarar su elemento de conocimiento y plantear un adecuado proyecto de la teoría del conocimiento y metodología que registre al expresar y aclarar problemáticas primordiales con ese material de estudio y sus utilidades prácticas en los diferentes contextos sociales.

### **1.3. Formulación del problema de investigación**

#### **1.3.1. Problema general**

PG. ¿De qué modo la aplicación de una estrategia de comunicación interna influye en la identidad laboral de los trabajadores del Archivo Central del Programa Nacional Cuna Más, Lima 2021?

#### **1.3.2. Problemas específicos**

PE 1. ¿De qué modo la aplicación de una estrategia de comunicación interna influye en la identidad personal de los trabajadores del Archivo Central del Programa Nacional Cuna Más, Lima 2021?

PE 2. ¿De qué modo la aplicación de una estrategia de comunicación interna influye en la identidad social de los trabajadores del Archivo Central del Programa Nacional Cuna Más, Lima 2021?

PE 3. ¿De qué modo la aplicación de una estrategia de comunicación interna influye en la identidad organizacional de los trabajadores del Archivo Central del Programa Nacional Cuna Más, Lima 2021?

### **1.4. Justificación**

La comunicación dentro de una organización es muy relevante para obtener mejor productividad, debido a que la misma refleja la identidad e imagen corporativa de la empresa, las cuales influyen en los clientes y empleados respectivamente. Generalmente las organizaciones tienden a darle más importancia a la parte externa que son los clientes que a la parte interna que son los trabajadores de la misma, por tal razón se propone la aplicación de las estrategias dentro de la organización.

La presente investigación se ha realizado con relación al problema actual que atraviesa los trabajadores del Archivo Central del Programa Nacional Cuna

Más; la problemática se origina por la deficiente comunicación interna que mantiene, lo que ha hecho que se vea perjudicada la identidad corporativa, lo cual se refleja en aspectos tales como: falta de integración del personal, escasa convocatoria a reuniones, falta de cumplimiento de las normas laborales.

### **1.5. Relevancia**

La comunicación interna empresarial ha tomado un rol de mucha importancia para potenciar la organización y desarrollarla de manera correcta, la cual está centrada principalmente en todas las acciones comunicacionales que nacen de los lazos y articulaciones internas que se expresan renovando la práctica y visibilidad de la empresa y sus deberes o actividades.

El Programa Nacional Cuna Más, es un programa de gran ayuda a la sociedad, por tal motivo los que llevan a cabo este programa tanto encargados como trabajadores deben mantener una buena comunicación interna para que se vea reflejado en el beneficio externo del ciudadano.

### **1.6. Contribución**

La función de la comunicación en la organización es diverso, complejo, transversal. Su efectividad consiste en aplicar políticas y proyectos con metas precisas por medio de un departamento de comunicación que ejecute los principios, estrategias y tácticas determinadas, otorgándole los recursos y mecanismos adecuados en la organización. Solo así, la comunicación puede llegar a representar uno de los fundamentos principales de la organización, lo cual hace necesario su incorporación a los planes y objetivos de la gestión general de la empresa.

Esta inclusión en la estrategia de la empresa es lo que le proporciona integración y coherencia a la comunicación con los planes de acciones y objetivos de la gerencia y genera la transmisión y administración apropiada de la imagen y de la información en lo externo y en lo interno. La estrategia de comunicación será la contribución a los colaboradores de este programa el cual podrá funcionar de una manera más eficiente.

### **1.7. Objetivos**

### **1.7.1. Objetivo general**

OG. Determinar de qué modo la aplicación de estrategias de comunicación interna influye en la identidad laboral de los trabajadores del Archivo Central del Programa Nacional Cuna Más, Lima 2021.

### **1.7.2. Objetivos específicos**

OE 1. Determinar de qué modo la aplicación de la estrategia 360 influye en la identidad laboral de los trabajadores del Archivo Central del Programa Nacional Cuna Más, Lima 2021.

OE 2. Determinar de qué modo la aplicación de la estrategia liderazgo influye en la identidad laboral de los trabajadores del Archivo Central del Programa Nacional Cuna Más, Lima 2021.

OE 3. Determinar de qué modo la aplicación de la estrategia de cultura organizacional influye en la identidad laboral de los trabajadores del Archivo Central del Programa Nacional Cuna Más, Lima 2021.

## **II. MARCO METODOLÓGICO**

### **2.1. Supuestos de la investigación**

#### **2.1.1. Supuesto general**

SG. La aplicación de una estrategia de comunicación interna influye en la identidad laboral de los trabajadores del Archivo Central del Programa Nacional Cuna Más, Lima, 2021.

#### **2.1.2. Supuesto específicos**

SU 1. La aplicación de la estrategia 360 influye en la identidad laboral de los trabajadores del Archivo Central del Programa Nacional Cuna Más, Lima 2021

SU 2. La aplicación de la estrategia liderazgo influye en la identidad laboral de los trabajadores del Archivo Central del Programa Nacional Cuna Más, Lima 2021

SU 3. La aplicación de la estrategia de cultura organizacional influye en la identidad laboral de los trabajadores del Archivo Central del Programa Nacional Cuna Más, Lima 2021

### **2.2. Categorías**

#### **2.2.1. Categoría**

**general Constitución**

**Política del Perú**

Capítulo I Derechos Fundamentales de la Persona

Art. 2. - Toda persona tiene derecho: 4. A las libertades de información, opinión, expresión y difusión del pensamiento mediante la palabra oral o escrita o la imagen, por cualquier medio de comunicación social, sin previa autorización ni censura ni impedimento algunos, bajo las responsabilidades de ley.

Estrategia de comunicación interna (Peña, Caldevilla y Batalla, 2017).

### **2.2.2. Sub categoría**

- Estrategia de comunicación 360
- Estrategia liderazgo
- Estrategia de cultura organizacional (Peña, Caldevilla y Batalla, 2017).

### **2.3. Tipo de estudio**

#### **Método:**

#### **inductivo**

De acuerdo con Hernández y Mendoza (2018) afirmaron que:

El método inductivo, hace referencia a un proceso que va de lo individual a lo general; es decir, que a partir de la información o datos individuales y, por semejanzas, se definen llegando a una conclusión general (explorar y describir, y luego generar perspectivas teóricas) (p. 8).

La presente investigación se fundamentó en el método inductivo, puesto que se analizó y exploró la estrategia de comunicación interna y su influencia en la identidad laboral, describiendo sus aspectos más relevantes y de interés para el investigador.

#### **Paradigma: interpretativo**

Según Hernández y Mendoza (2018) explicaron que: “Es interpretativo debido a que busca encontrar el sentido a los fenómenos en relación a la información que proporcionen las personas” (p. 9).

El presente estudio mantuvo un paradigma interpretativo, debido a que buscó observar la influencia de estrategia de comunicación interna en la identidad laboral.

#### **Enfoque: cualitativo**

Para Hernández y Mendoza (2018) mencionaron que: “el enfoque cualitativo se concibe como un grupo de prácticas donde se interpreta lo que hacen al mundo, transformando y convirtiendo en una serie de

representaciones en forma de observaciones, anotaciones, grabaciones y documentos” (p. 9).

La presente investigación mantuvo un enfoque cualitativo debido a que intentó analizar las categorías del estudio e interpretar su comportamiento; describiendo y desarrollando la información de los participantes.

#### **2.4. Diseño**

En cuanto a Hernández y Mendoza (2018) aludieron que: “Es el diseño donde se explora, se describe y se comprende las experiencias de las personas con relación a un fenómeno. Sus aproximaciones son: fenomenología hermenéutica y fenomenología empírica (p. 469).

Además, Van Manen (2003) citado por Fuster (2019) explicó que:

La fenomenología hermenéutica de investigación es la que se ejecuta mediante actividades de naturaleza empírica (recoge la experiencia) y naturaleza reflexiva (analizar sus significados). En ese sentido, para Van Manen, esta metodología esta direccionada por la descripción de experiencias de manera personal, la entrevista conversacional y la observación de cerca (p. 210).

La presente investigación se basó en un diseño de fenomenología hermenéutica ya que buscó comprender y analizar la identidad laboral que poseen los trabajadores de dicho programa y cómo la aplicación de una estrategia puede contribuir a un mejor compromiso por parte de ellos.

#### **2.5. Escenario de estudio**

Para Hernández y Mendoza (2018) explicaron que: “en el proceso cualitativo, el escenario hace referencia al grupo de personas, eventos, sucesos, comunidades, entre otros. En ellos se aplicará la técnica para recolectar los datos”(p.15).

El escenario para el presente estudio fueron los trabajadores del Archivo Central del Programa Nacional Cuna Más, Lima, 2021

#### **2.6. Caracterización de sujetos**

Para Hernández y Mendoza (2018) explicaron que: hace referencia sobre las actitudes, los valores, las opiniones de las personas, las creencias, percepciones y preferencias, incrementándose, por tanto, los análisis de contenido de los testimonios de los sujetos (p. 586).

Los participantes del estudio fueron seleccionados de manera intencional, puesto que se esperaba adquirir información, opiniones y experiencias de expertos o personas con experiencia directa sobre el tema. Para este caso corresponde a trabajadores del Archivo Central del Programa Nacional Cuna Más, Lima 2021

Dicho programa tiene como objetivo mejorar el desarrollo infantil de niñas y niños menores de 36 meses de edad, en localidades en situación de pobreza y pobreza extrema. De esta manera, procuramos contribuir a superar las brechas en su desarrollo cognitivo, social y físico.

## **2.7. Plan de análisis o trayectoria metodológica.**

El modo de recolección de información se realizó por medio de la participación de los trabajadores del Archivo Central del Programa Nacional Cuna Más, Lima 2021. Respecto al proceso de recolección de información, lo primero que se decidió fue la manera de realizar la entrevista. Se empleó una entrevista semiestructurada realizando un conjunto diferente de preguntas.

De acuerdo con Van Manen (2003) citado por Fuster (2019) mencionó que la entrevista en profundidad espera adquirir información acerca del objeto de estudio, teniendo en cuenta que esta información está presente en la biografía del individuo entrevistado (p. 210).

Tomando en consideración estas apreciaciones se procedió a la construcción de la guía de entrevista: 1. Se estableció la forma de su aplicación, en este caso será individual y se dará un breve resumen a los entrevistados sobre el objetivo del proyecto de investigación, en términos simples y antes de la entrevista para informarles de qué se hablará en la entrevista y por qué es importante el tema; manteniendo el orden de jerarquización. 2. Posterior a establecer un entorno de confianza con el entrevistado, se procedió a conducir la

conversación empleando la guía de entrevista, escuchando activamente al entrevistado de la más objetiva.

3. Y finalmente, una vez recopilados los datos, se inició el proceso de transcripción de los mismos. Este proceso se hizo de manera textual y tan pronta como sea posible.

## **2.8. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos**

Para Hernández y Mendoza (2018) explicaron que: “Lo que se busca en un estudio cualitativo es obtener datos de personas, seres vivos, comunidades, situaciones o procesos en profundidad. Se recolectan con la finalidad de analizarlos y comprenderlos, y así responder a las preguntas de investigación” (p. 397).

Por su parte, Troncoso y Amaya (2016) explicaron que la guía de entrevista “Es el instrumento que hace referencia a un registro escrito de las preguntas que servirán para recolectar los datos correspondientes para la investigación” (p.330).

La técnica para la presente investigación correspondió a la entrevista, y el instrumento la guía de entrevista el cual será aplicado a de los trabajadores del Archivo Central del Programa Nacional Cuna Más, Lima 2021.

## **2.9. Rigor científico**

De acuerdo con Varela y Vives (2016) mencionaron que:

### **Credibilidad**

Es un proceso en el cual se conforma la confianza de verdad para los sujetos y el contexto de la investigación. Se alcanza a través del empleo de métodos bien definidos como la triangulación de instrumentos: entrevistas, grupos focales, análisis de documentos: el análisis conjunto y crítico del grupo de investigadores (p. 194).

El presente estudio conservó un rigor científico de credibilidad, ya que existió relación y confianza en los métodos planteados con el objetivo de analizar y lograr un acercamiento sobre el contexto estudiado.

## **Transferibilidad**

Está referida a la responsabilidad del investigador de ofrecer la información acerca del trabajo de campo. Es necesario precisar el número de participantes en el trabajo de campo, los métodos utilizados, el número y la duración de las sesiones de recolección de datos y el periodo de tiempo del trabajo de campo (p. 194).

Con respecto a la transferibilidad, se buscó ahondar en la información acerca de temas propuestos: además se hicieron comparaciones centradas en otros aspectos. Se realizó un análisis detallado con el propósito de describir la problemática estudiada.

## **Confirmabilidad**

De acuerdo con Varela y Vives (2016) "se refiere a garantizar, en la medida de lo posible, que las evidencias encontradas son el resultado de las ideas y experiencias de los informantes, más que las concesiones y preferencia del investigador" (p. 194).

El presente estudio mantuvo un rigor de Confirmabilidad, ya que se basó en los criterios que se alcanzaron por parte de los docentes y estudiantes que fueron evaluados. Además, se buscó afirmar la información referente al estudio.

### **2.10. Aspectos éticos**

En el presente estudio se tomaron en cuenta la autonomía, justicia, beneficencia, los principios éticos y no maleficencia, valorando además la credibilidad de los participantes del estudio. Asimismo, cabe destacar, los principios por parte del investigador responsabilidad, honestidad y veracidad en la información presentada. Además, dejan respetado los derechos de autor, de modo que se ha seguido la normativa APA para las referencias y citas, durante el desarrollo del estudio.

### III. RESULTADOS

La investigación presentada estuvo centrada en los trabajadores del Archivo Central del Programa Nacional Cuna Más; quienes fueron la fuente principal de obtención de información, esto con el fin de conocer la estrategia de comunicación interna y su influencia en la identidad laboral de los trabajadores antes mencionados.

La muestra se tomó en total a diez (10) trabajadores del Archivo Central del Programa Nacional Cuna Más, donde las entrevistas se realizaron de manera presencial, sin excepción alguna.

A continuación, damos a conocer los resultados de las entrevistas realizadas a los trabajadores del Archivo Central del Programa Nacional Cuna Más:

#### 3.1. Resultados de diez trabajadores del archivo central del programa nacional cuna más.

PREGUNTA 1	SI	NO	TOTAL
¿Sabe usted, que es una estrategia de comunicación interna?	10	0	10

En esta pregunta el 100% de los entrevistados manifestaron conocer que es una estrategia de comunicación interna, donde está basado de seis (6) pilares, que al aplicarse genera influencia en las actitudes y comportamiento del ser humano, manteniendo así la política de puertas abiertas y a la vez fijar objetivos y metas que tiene la empresa y poner en conocimiento a todos los trabajadores, con el fin de poder lograr el cumplimiento de los objetivos trazados, generando así un buen clima laboral y un buen manejo de liderazgo y generando el aumento de la productividad en los trabajadores.

Esta forma de trabajo busca que la confianza entre trabajador y jefe inmediato sean cordiales, donde se pueda llegar a dar opiniones, sugerencias y ser escuchados, para cumplir todos los objetivos que tiene el área y la entidad donde se labora.

<b>PREGUNTA 2</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>TOTAL</b>
¿Sabe usted, si la aplicación de una estrategia de comunicación interna influye en la identidad laboral de los trabajadores del Archivo Central del Programa Nacional Cuna Más?	10	0	10

En esta pregunta el 100% de los entrevistados manifestaron que, sí influye la aplicación de una estrategia de comunicación interna en la identidad laboral de los trabajadores del Archivo Central del Programa Nacional Cuna Más, ya que así los trabajadores se sentirán más comprometidos con las tareas y funciones que se les asigne en la institución, para así cumplir los objetivos de la empresa.

Además, una buena comunicación traería mejores resultados y quizás esos defectos y virtudes resaltarían un poco más entre los colaboradores y así se mantendría la uniformidad en el grupo o área.

<b>PREGUNTA 3</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>TOTAL</b>
¿Conoce usted, que es la estrategia 360?	8	2	10

En esta pregunta el 80% de los entrevistados contestaron que sí conocen qué es la estrategia 360, el consiste en usar todas las herramientas de su entorno para poder conseguir el objetivo deseado, es así que en innumerable de veces se utiliza en las empresas privadas y en la aplicación del marketing empresarial, haciendo uso de las herramientas tecnológicas, es así que la integración se da de forma armónica y coherente de todos los elementos que hacen posible la eficiencia y eficacia del esfuerzo comunicativo.

Por otra parte, el 20% de entrevistados manifiestan desconocer qué es la estrategia 360, por lo cual están llanos para poder aprender y conocer, con la finalidad de poder mejorar su productividad e integridad dentro de su centro laboral.

<b>PREGUNTA 4</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>TOTAL</b>
¿Sabía usted, que la aplicación de la estrategia 360 influye en la identidad laboral de los trabajadores del Archivo Central del Programa Nacional Cuna Más?	8	2	10

En esta pregunta el 80% de los entrevistados contestaron que sí saben que la aplicación de la estrategia 360, influye en la identidad laboral de los trabajadores del Archivo Central del Programa Nacional Cuna Más, es así que esta identidad hace que el personal mejora la eficacia y eficiencia en la búsqueda del objetivo y metas por alcanzar y estar siempre prevalecientes en la búsqueda de la mejora continua.

Además, la identidad se afianza cuando la comunicación es constante entre el empleador y los empleados y esto es reflejado en la producción del trabajador y el compromiso que asume cuando está laborando en la entidad receptora.

Finalmente, en esta pregunta el 20% de los entrevistados contestaron que no saben en qué medida la estrategia 360, influye en la identidad laboral.

<b>PREGUNTA 5</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>TOTAL</b>
¿Conoce usted, alguna estrategia de liderazgo que influye en su centro laboral?	8	2	10

En esta pregunta el 80% de los entrevistados contestaron que sí conocen algunas estrategias de liderazgo que influyen en el centro laboral, como: la orientación al colaborador, la comunicación asertiva, participación laboral, promover un ambiente de colaboración, tener un liderazgo en equipo, la retroalimentación, etc., siendo estas estrategias capaces de mejorar el clima laboral y que la eficiencia en el archivo de la institución sea más dinámica y eficiente en la producción de sus actividades.

Además, en esta pregunta el 20% de los entrevistados contestaron no acordarse de algunas estrategias de liderazgo.

<b>PREGUNTA 6</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>TOTAL</b>
¿Sabía usted, que la aplicación de la estrategia liderazgo influye en la identidad laboral de los trabajadores del Archivo Central del Programa Nacional Cuna Más?	9	1	10

En esta pregunta el 90% de los entrevistados contestaron que la estrategia de tener liderazgo sí influye en la identidad laboral, ya que un buen líder hace que los trabajadores laboren mejor coordinadamente y además que puedan tener nuevas funciones con el fin de mejorar su rendimiento, un buen líder te motiva y te ayuda a mejorar, es así que sus aportes son importantes en el desempeño del talento humano.

En esta pregunta el 10% de los entrevistados contestaron que no saben de qué forma es influyente el líder dentro del espacio laboral.

<b>PREGUNTA 7</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>TOTAL</b>
¿Ha escuchado usted, sobre estrategias de cultura organizacional?	10	0	10

En esta pregunta el 100% de los entrevistados contestaron que uno de los pilares de la estrategia de la cultura organizacional está enfocada en concientizar al trabajador permitiéndole a la dirección de la empresa a trabajar con todas las personas en la adaptación de los cambios, alineándolos a cumplir con los objetivos y metas propuestas por año, estas estrategias, hábitos y valores que hacen única a cada organización.

<b>PREGUNTA 8</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>TOTAL</b>
¿Sabía usted, que la aplicación de la estrategia de cultura organizacional influye mucho en la identidad laboral de los trabajadores del Archivo Central del Programa Nacional Cuna Más?	9	1	10

En esta pregunta el 90% de los entrevistados contestaron que la aplicación de la estrategia de cultura organizacional sí influye en la identidad laboral de los trabajadores del Archivo Central del Programa Nacional Cuna Más, toda vez que es la matriz primordial de la empresa, donde se busca una sola meta y tiene una misma visión y donde se sienten identificados como parte de un solo equipo, siendo esto parte de una cultura laboral, de aquí que el ambiente laboral es excelente y seda camino a tener un excelente trabajo en equipo.

Además, permite a la dirección de la entidad a trabajar con todas las personas en la adaptación de los constantes cambios, alineándolas al cumplimiento de los objetivos, en la búsqueda de su desarrollo y crecimiento, la cual influye en su identidad laboral y marca un precedente positivo en la empresa.

En esta pregunta el 10% restante de los entrevistados contestaron desconocer que la cultura organizacional influyera en la identidad laboral de los trabajadores del Archivo Central del Programa Nacional Cuna Más.

<b>PREGUNTA 9</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>TOTAL</b>
¿Sabía usted, que con la identidad laboral se tiene un mejor desempeño y armonía laboral?	10	0	10

En esta pregunta el 100% de los entrevistados contestaron que sí se da porque gracias a la identidad hay buen clima laboral y esto es producto del trabajo de todos los trabajadores de la empresa, y donde el líder es el más influyente, ya que la identidad laboral llega a ser el conglomerado de valores, normas, costumbres y comportamientos que tienen las personas como las organizaciones, es decir su personalidad o su razón de ser, es así que este conjunto será asimilado por los colaboradores quienes lo harán suyo y de esta manera reflejara el compromiso con su grupo de trabajo.

## **IV. DISCUSIÓN**

### **4.1. Análisis de discusión de resultados**

En relación a los resultados obtenidos, podemos analizar cada una de las respuestas de los participantes.

#### **4.1.1. Análisis de resultados de diez trabajadores del Archivo Central del Programa Nacional Cuna Más**

##### **1.- ¿Sabe usted, que es una estrategia de comunicación interna?**

En esta interrogante el 100% de los entrevistados manifestaron que la comunicación interna está basada por seis (6) pilares y que lo primordial es mantener las políticas de puertas abiertas, donde la relación jefe y subordinado sea más amigable y donde a través de sus reuniones se puedan fijar objetivos y metas, de la misma forma se pueda pasar esos objetivos con el fin de tener como medida la mejora continua.

Así mismo, como se logró evidenciar en los resultados, los entrevistados indicaban que como en todo trabajo debe ser, la responsabilidad y confianza, lo que se debe valorar y lo que el jefe debe hacer con la disponibilidad y determinación, es resolver y solucionar temas relacionados al trabajo. Además, los trabajadores se sienten seguros de su desempeño y de lo capaz que son en el trabajo. Finalmente, se observó que podrían mejorar algunas pautas dentro del proceso para que los trabajadores no tengan duda alguna de su rol.

##### **2.- ¿Sabe usted, si la aplicación de una estrategia de comunicación interna influye en la identidad laboral de los trabajadores del Archivo Central del Programa Nacional Cuna Más?**

En esta interrogante el 100% de los entrevistados manifestaron que la comunicación interna sí influye en la identidad laboral, tal como sucede en los trabajadores del Archivo Central del Programa Nacional Cuna Más, ya que la identidad laboral compromete más al trabajador dentro de las empresas, aunque por otra parte podría darse el aprovechamiento de algunos jefes frente a sus

trabajadores, ya que les podría hacer trabajar de forma excesiva y con horarios excesivos, esto debería tener un límite, para la buena armonía del trabajador frente a sus deberes laborales y frente a sus deberes familiares.

### **3.- ¿Conoce usted, que es la estrategia 360?**

De acuerdo con esta pregunta el 80% de los entrevistados manifestaron conocer que es la estrategia 360 y donde se puede saber que esta estrategia busca tener identificado un público objetivo, saber cuáles son los objetivos de la empresa, buscar mensajes que impacten frente a su público objetivo, dar un mismo mensaje de comunicación frente a sus trabajadores y siempre para midiendo los resultados obtenidos, con la finalidad de buscar la mejora continua.

Por otra parte, un 20% recién está aprendiendo en qué consiste la estrategia 360 y de saberlos se darán cuenta que es una buena estrategia que busca mejorar los lazos de relación entre empleador y empleado y que esta estrategia es muy utilizada por empresas públicas y por empresas privadas.

### **4.- ¿Sabía usted, que la aplicación de la estrategia 360 influye en la identidad laboral de los trabajadores del Archivo Central del Programa Nacional Cuna Más?**

El 80% de los entrevistados, sí saben que la estrategia 360 va influir mucho en la identidad laboral con la finalidad de mejorar la relación laboral y comprometer más al trabajador en su área laboral, teniendo así resultados eficientes, pero que esto por exceso de compromiso, en algunos casos trae el aprovechamiento indebido en lo laboral, por ello es que esta estrategia si bien es bueno, debe ponerse límites, para que el trabajador pueda llevar una vida armónica en el trabajo y en su familia.

Por otra parte, un 20% no sabe qué tanto podría influir la estrategia 360 en la identidad laboral, ya que desconocen de qué trata la estrategia mencionada.

### **5.- ¿Conoce usted, alguna estrategia de liderazgo que influye en su centro laboral?**

En esta pregunta el 80% de los entrevistados contestaron conocer diferentes tipos de estrategias, como es la forma de dirigir una empresa, posicionarse como experto, reclutar personas talentosas, dirigir y confiar, siempre debe haber retroalimentación, construir relaciones personales, estar listo para adaptarse al cambio entre otros, donde finalmente se busca cumplir e ir más

allá de los objetivos planteados y tener una armonía laboral estable, donde el trabajador se comprometa con mayor audacia en sus labores.

Por otra parte, un 20% no sabe qué tipos de estrategias de liderazgo existen y que más bien están en proceso de aprendizaje, pero donde si manifiestan que hay una buena relación armónica entre trabajador y empleado.

**6.- ¿Sabía usted, que la aplicación de la estrategia liderazgo influye en la identidad laboral de los trabajadores del Archivo Central del Programa Nacional Cuna Más?**

Referente a esta pregunta en los resultados se logró evidenciar que el 90% de los entrevistados han manifestado conocer la estrategia de liderazgo, y que esta estrategia sí influye en la identidad laboral, sin embargo, debe ser bien supervisado para evitar los abusos laborales, sin embargo, es el líder quién pone en constante armonía el trabajo dentro de la empresa, y a la vez quien incentiva a mejorar cada día, aunque en su mayoría de veces las empresas buscan que el líder sea el director o coordinadores de áreas con el fin de mejorar la productividad.

Por otra parte el 10% de los entrevistados desconocen que el liderazgo influya en la identidad laboral, ya que hay varias estrategias que unidas influyen a la identidad laboral.

**7.- ¿Ha escuchado usted, sobre estrategias de cultura organizacional?**

Referente a esta pregunta el 100% de los entrevistados han manifestado conocer sobre la estrategia de la cultura organizacional, donde se busca cumplir las normas y los valores, con el fin de evitar las trabas burocráticas y los malos manejos administrativos, es así que en el área de Archivo del Programa Nacional Cuna Más tienen las metas y objetivos claros y definidos mes a mes, eso ayuda a que el enfoque en el trabajo, la planificación y la eficiencia sean los pilares para un buen trabajo.

**8.- ¿Sabía usted, que la aplicación de la estrategia de cultura organizacional influye mucho en la identidad laboral de los trabajadores del Archivo Central del Programa Nacional Cuna Más?**

Referente a esta pregunta el 90% de los entrevistados saben que exactamente la estrategia cultura organizacional sí influye en la identidad laboral, toda vez que es considerada como la matriz primordial de la empresa, ya que se busca que el profesionalismo este por delante, teniendo presente la ética profesional y esto es ayudado con el cumplimiento de sus normas, que buscan el cumplimiento de los objetivos, en la búsqueda de su desarrollo y crecimiento, la cual influye en su identidad laboral y marca un precedente positivo en la empresa.

Finalmente, el 10% de los entrevistados desconoce que la cultura organizacional influya en la identidad laboral.

**9.- ¿Sabía usted, que con la identidad laboral se tiene un mejor desempeño y armonía laboral?**

Referente a esta pregunta el 100% de los entrevistados consideran que gracias a la identidad laboral se puede tener un mejor desempeño y armonía laboral, donde la búsqueda es del bien común y para tener el bien común se necesita el compromiso de todos los trabajadores, ya que ellos son los principales actores para poder trazar los objetivos y metas que tiene la empresa.

## V. CONCLUSIONES

- 1.- Se determinó que la aplicación de estrategias de comunicación interna influye en la identidad laboral de los trabajadores del Archivo Central del Programa Nacional Cuna Más, Lima 2021. En los resultados de logro se evidencia que la empresa fomenta el desarrollo personal y profesional debido a que tienen metas a corto y largo plazo contando con una formación constante. Por lo cual, los trabajadores consideran que sí han tenido la oportunidad de haber crecido profesionalmente.
- 2.- Se determinó que la aplicación de la estrategia 360 influye en la identidad laboral de los trabajadores del Archivo Central del Programa Nacional CunaMás, Lima 2021. Los trabajadores indicaron que más que innovar, han tenido la oportunidad de aportar cosas, aspecto que en otras empresas no habían tenido y que siempre son necesarias en cualquier lugar de trabajo.
- 3.- Se determinó que la aplicación de la estrategia liderazgo influye en la identidad laboral de los trabajadores del Archivo Central del Programa Nacional Cuna Más, Lima 2021. Los trabajadores mencionaron que el ambiente es cómodo tiene un excelente clima laboral y el trabajo en equipo es lo que marca la diferencia en nuestra área.
- 4.- Se determinó que la aplicación de la estrategia de cultura organizacional influye en la identidad laboral de los trabajadores del Archivo Central del Programa Nacional Cuna Más, Lima 2021. Los trabajadores indicaron que han tenido retribuciones que estando de acuerdo a cómo han ido actualizando cursos y experiencia en el trabajo y sobre todo una consideración muy buena. Además, porque cada labor realizada ha sido equivalente a su sueldo mensual.

Finalmente, se puede mencionar que por medio de la aplicación de distintas estrategias de comunicación tanto internas como externas por parte de los que lideran dicha entidad, se puede conseguir que los trabajadores se sientan identificados con los objetivos y metas de la empresa, así mejores su desempeño en las labores que se le asignan.

## **VI. RECOMENDACIONES**

- 1.- Se recomienda cuidar la comunicación corporativa por medio de estrategias adecuadas como instrumentos tecnológicos importantes para su implementación en el Archivo Central del Programa Nacional Cuna Más siendo un método que enseñará al trabajador a ser mucho más comedido logrando las metas a corto y largo plazo contando con una formación constante.
- 2.- Se recomienda a la institución recibir a través del Ministerio de Transportes y Comunicaciones, capacitaciones para todos los colaboradores de las Organizaciones sobre las estrategias de la comunicación desarrollando la estrategia 360 que vincula la identidad laboral, para aportar mejores habilidades que ayude al trabajador y empleador a realizar planificaciones más efectivas.
- 3.- Se recomienda motivar al trabajador por medio de charlas motivacionales a integrar a los empleados al trabajo en armonía a el liderato como identificación laboral, ofreciéndoles incentivos adicionales mejorando su autoestima, así como su ambiente laboral con el objetivo de acrecentar la productividad del empleado y así evitar la fuga de talento
- 4.- Se recomienda gestionar planes para la integración al trabajo en equipo, con la cultura organizacional que integrarán capacidades para que la operatividad, integración y clima organizacional no se vean afligidos, y que, por el contrario, mejoren recursos, dinámicas y métodos para hacer seguimiento y control a la gestión de desempeño de los colaboradores. Además, por parte de quienes son líderes de la entidad pueden obtener que los trabajadores se sientan identificados laboralmente para poder mejorar sus capacidades en las actividades que se le ordenan.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

**Arévalo, L., & Valdez J. (2019).** “La gestión logística y su relación en el nivel de abastecimiento de la empresa FerroHogar S.A.C.,” ciudad de Tarapoto, año 2018.” [Tesis de licenciatura, Universidad Peruana Unión]. Repositorio Institucional de la Universidad Peruana Unión.

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/34575/Ar%C3%A9valo%20\\_FLM-Valdez\\_SJC.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/34575/Ar%C3%A9valo%20_FLM-Valdez_SJC.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

**Astorga, P. (2019).** “Mujeres emprendedoras: Abordaje desde la Teoría de la Identidad Performativa”. Revista Estudios Feministas, Florianópolis. Valparaíso – Chile.

<https://www.scielo.br/pdf/ref/v27n3/1806-9584-ref-27-03-e54270.pdf>

**Boada, N. (2019).** “Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral en una pyme de servicios de seguridad en el Perú”. Original Article. Universidad San Ignacio de Loyola, Lima – Perú.

[https://www.researchgate.net/publication/336727164\\_Satisfaccion\\_laboral\\_y\\_su\\_relacion\\_con\\_el\\_desempeno\\_laboral\\_en\\_una\\_Pyme\\_de\\_servicios\\_de\\_seguridad\\_en\\_el\\_Peru](https://www.researchgate.net/publication/336727164_Satisfaccion_laboral_y_su_relacion_con_el_desempeno_laboral_en_una_Pyme_de_servicios_de_seguridad_en_el_Peru)

**Calderón, C. (2020).** “Construcción de sentido e identidad laboral en trabajadores del sector informal: vendedores ambulantes del área Metropolitana de Bucaramanga”. [Tesis de Licenciatura, Universidad Autónoma de Bucaramanga - UNAB], Repositorio Institucional de la Universidad Autónoma de Bucaramanga - UNAB.

[https://repository.unab.edu.co/bitstream/handle/20.500.12749/11718/2020\\_Tesis\\_Camilo\\_Andres\\_Calderon\\_Ramirez.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repository.unab.edu.co/bitstream/handle/20.500.12749/11718/2020_Tesis_Camilo_Andres_Calderon_Ramirez.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

**Calderón, S. (2020).** “El acceso de personas trans al trabajo formal en la administración pública de San Juan, Argentina”. [Tesis de Licenciatura,

Universidad SIGLO 21], Repositorio Institucional de la Universidad SIGLO 21.

<https://repositorio.uesiglo21.edu.ar/bitstream/handle/ues21/18239/TFG%20>

[-%20Sergio%20Calderon.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.uesiglo21.edu.ar/bitstream/handle/ues21/18239/TFG%20Sergio%20Calderon.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

**Canto, J., & Moral, F. (2005).** “El sí mismo desde la teoría de la identidad social”. Escritos de Psicología. Universidad de Málaga. España.  
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=271020873006>

**Castanyer, O. (1998).** “El asertividad expresión de una sana autoestima”. Editorial Desclée de Brouwer. S.A. Bilbao – España.

**Cauti, L. (2018).** “Relación entre la comunicación interna y la identidad corporativa en la unidad minera Parcoy de consorcio minero horizonte, periodo agosto –septiembre 2018”. [Tesis de Licenciatura, Universidad de San Martín de Porres], Repositorio Institucional de la Universidad de San Martín de Porres.  
[https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/4350/cauti\\_cln.pdf?sequence=3&isAllowed=y](https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/4350/cauti_cln.pdf?sequence=3&isAllowed=y)

**Daft, R. (2011).** “Teoría y diseño organizacional”. Décima Edición. Editorial Cengage Learning Editores, S.A. de C.V. México.

**De la Cruz, M., & Vilca, A. (2020).** “Influencia de la comunicación interna en el clima organizacional de la empresa SEDALIB S.A. Trujillo 2018”. [Tesis de Licenciatura, Universidad Privada Antenor Orrego], Repositorio Institucional de la Universidad Privada Antenor Orrego.  
[https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/7137/1/REP\\_COM\\_MAR%  
c3%8dA.DELACRUZ\\_ ANA.VILCA\\_INFLUENCIA.COMUNICACION.INTERNA.CLIMA.ORGANIZACIONAL.EMPRESA.SEDALIB.TRUJILLO.2018.pdf](https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/7137/1/REP_COM_MAR%c3%8dA.DELACRUZ_ANA.VILCA_INFLUENCIA.COMUNICACION.INTERNA.CLIMA.ORGANIZACIONAL.EMPRESA.SEDALIB.TRUJILLO.2018.pdf)

**Dubrin, J. (2008),** “Relaciones humanas comportamiento humano en el trabajo”. Novena Edición. Editorial Pearson Educación de México, S.A. de C.V. Naucalpan – Estado de México.

- Gareth, J. (2008).** “Teoría Organizacional diseño y cambio en las organizaciones”. Quinta Edición. Editorial Pearson Educación. México.
- Jaramillo, D. (2018).** “Diagnóstico de comunicación interna de la Corporación Autónoma Regional del Centro de Antioquia CORANTIOQUIA, en la sede central y sus 8 oficinas territoriales”. [Tesis de Licenciatura, Corporación Universitaria Lasallista], Repositorio Institucional de la Corporación Universitaria Lasallista.  
[http://repository.lasallista.edu.co/dspace/bitstream/10567/2498/1/Diagnostico\\_comunicacion\\_interna\\_CORANTIOQUIA.pdf](http://repository.lasallista.edu.co/dspace/bitstream/10567/2498/1/Diagnostico_comunicacion_interna_CORANTIOQUIA.pdf)
- Mauricio, J., & Pinedo, M. (2019).** “Análisis de la identidad laboral de los colaboradores de la municipalidad provincial de San Martín, 2018”. [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional de la Universidad César Vallejo. [https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/1703/Reina\\_Tesis\\_Licenciatura\\_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/1703/Reina_Tesis_Licenciatura_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Mucha, M. (2018).** “Propuestas de un plan de comunicación para mejorar la imagen corporativa de la empresa Confía Asesores Legales S.A.C.” [Tesis de licenciatura, Universidad Señor de Sipán]. Repositorio Institucional de la Universidad Señor de Sipán.  
<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/4702/Mucha%20Torres.pdf?sequence=1>
- Noguera, I. (2020).** “Trabajo en equipo y cooperación”. Colección Formación por competencias. Escuela de Administración Pública de la Región de Murcia. España. <http://docplayer.es/19400212-Trabajo-en-equipo-y-cooperacion.html>
- Núñez, L. (2020).** “Comunicación interna y su influencia en el clima laboral de la dirección de informaciones del ejército del Perú (DINFE), 2018”. [Tesis de licenciatura, Universidad San Ignacio de Loyola]. Repositorio Institucional de la Universidad San Ignacio de Loyola. [http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/10777/1/2020\\_N%c3%ba%c3%b1ez%20Romero.pdf](http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/10777/1/2020_N%c3%ba%c3%b1ez%20Romero.pdf)
- Ostos, E. (2016).** “Comunicación interna en la identidad corporativa de los

trabajadores de salud pública en la región Lima”. Correspondencia & análisis, Lima – Perú.

<http://www.correspondenciasy analisis.com/pdf/v6/rp/comunicacion-interna-en-la-identidad-corporativa.pdf>

**Pazmino, E. (2017).** “La comunicación interna y la imagen corporativa del gobierno autónomo descentralizado municipal del cantón Latacunga”. [Tesis de licenciatura, Universidad Técnico de Ambato]. Repositorio Institucional de la, Universidad Técnico de Ambato.  
<https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/25336/3/Erika%20Polet%20Pazmi%C3%B1o%20Crespo%20-%20TESIS%202017.pdf>

**Rosas, R., & Balmaceda, C. (2008).** “Sebastián Piaget, Vygotsky y Maturana constructivismo a tres veces”. Editorial Aique grupo editor. Buenos Aires – Argentina.

**Render, S., & Hanna, M. (2012).** “Métodos cuantitavos para los negocios”. Undécima edición. Editorial Pearson Educación de México, S.A. de C.V. Naucalpan de Juárez – Estado de México.

**Skinner, B. (1974).** “Sobre el conductismo”. Editorial Ediciones Martínez Roca, S.A. España.

**Sierra, L. (2016).** “La paradójica centralidad de las teorías de la comunicación debates y prospectivas”. Artículo. Universidad de Sabana. Colombia.  
<https://palabraclave.unisabana.edu.co/index.php/palabraclave/article/view/5369/pdf>

**Villamil, E. (2017).** “La comunicación interna como herramienta estratégica en la empresa: un análisis desde la gestión organizacional”. [Tesis de licenciatura, Universidad Militar Nueva Granada]. Repositorio Institucional de la, Universidad Militar Nueva Granada.  
<https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/16401/VillamilVillamilR%20ElisaEnidia2017..pdf;jsessionid=F05B79B62B9137F1EC033A3455BDEF39?sequence=1>

## **ANEXOS**



**Anexo 2. Instrumentos**

**Identidad Laboral**

**INTRODUCCIÓN.**

El presente instrumento forma parte del trabajo de investigación titulada: estrategia de comunicación interna y su influencia en la identidad laboral de los trabajadores del archivo central del programa nacional cuna más Lima 2021

**Instrucciones:** La entrevista es anónima y sus respuestas son confidenciales, le agradecemos ser lo más sincero posible. Explique brevemente cada pregunta realizada.

**TÍTULO:** Estrategia de comunicación interna y su influencia en la identidad laboral de los trabajadores del Archivo Central del Programa Nacional Cuna Más, Lima 2021

**Preguntas:**

**1. ¿Sabe usted, que es una estrategia de comunicación interna?  
Marque con una (X) dependiendo su criterio.**

**SI ( ) NO ( )**

**Explique:**.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

**2. ¿Sabe usted, si la aplicación de una estrategia de comunicación interna influye en la identidad laboral de los trabajadores del Archivo Central del Programa Nacional Cuna Más?**

**Marque con una (X) dependiendo su criterio.**

**SI ( ) NO ( )**

**Explique:**.....  
.....  
.....  
.....



**5. ¿Conoce usted, alguna estrategia de liderazgo que influye en su centro laboral?**

**Marque con una (X) dependiendo su criterio.**

**SI ( ) NO ( )**

**Explique:**.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

...

**6. ¿Sabía usted, que la aplicación de la estrategia liderazgo influye en la identidad laboral de los trabajadores del Archivo Central del Programa Nacional Cuna Más?**

**Marque con una (X) dependiendo su criterio.**

**SI ( ) NO ( )**

**Explique:**.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

...

**7. ¿Ha escuchado usted, sobre estrategias de cultura organizacional?**

**Marque con una (X) dependiendo su criterio.**

**SI ( ) NO ( )**





### Anexo 3: Validación del instrumento



#### FORMATO A

#### VALIDEZ DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACION POR JUICIO DE EXPERTO

**TESIS: “ESTRATEGIA DE COMUNICACIÓN INTERNA Y SU INFLUENCIA EN LA IDENTIDAD LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL ARCHIVO CENTRAL DEL PROGRAMA NACIONAL CUNA MÁS, LIMA 2021”**

Investigador:

**BACH. HENRY ALBERTO MARIN GUTIERREZ**

Indicación: Señor certificador, se le pide su colaboración para luego de un riguroso análisis de los ítems de las encuestas respecto a la Tesis: **“ESTRATEGIA DE COMUNICACIÓN INTERNA Y SU INFLUENCIA EN LA IDENTIDAD LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL ARCHIVO CENTRAL DEL PROGRAMA NACIONAL CUNA MÁS, LIMA 2021”**, que se le muestra, marque con un aspa el casillero que crea conveniente de acuerdo con los requisitos mínimos de formación para su posterior aplicación.

NOTA: Para cada ítem se considera la escala de 1 y 2 Donde:

1= SI

2= NO

**TESIS: ESTRATEGIA DE COMUNICACIÓN INTERNA Y SU INFLUENCIA EN LA IDENTIDAD LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL ARCHIVO CENTRAL DEL PROGRAMA NACIONAL CUNA MÁS, LIMA 2021.**

Ítem	ENTREVISTA DIRIGIDA A JOVENES CIUDADANOS
1	¿Sabe usted, que es una estrategia de comunicación interna? Marque con una (X) dependiendo de su criterio SÍ ( ) NO ( )
2	¿Sabe usted, si la aplicación de una estrategia de comunicación interna influye en la identidad laboral de los trabajadores del Archivo Central del Programa Nacional Cuna Más? Marque con una (X) dependiendo de su criterio SÍ ( ) NO ( )
3	¿Conoce usted, que es la estrategia 360? Marque con una (X) dependiendo de su criterio SÍ ( ) NO ( )
4	¿Sabía usted, que la aplicación de la estrategia 360 influye en la identidad laboral de los trabajadores del Archivo Central del Programa Nacional Cuna Más? Marque con una (X) dependiendo de su criterio SÍ ( ) NO ( )
5	¿Conoce usted, alguna estrategia de liderazgo que influye en su centro laboral? Marque con una (X) dependiendo de su criterio SÍ ( ) NO ( )
6	¿Sabía usted, que la aplicación de la estrategia liderazgo influye en la identidad laboral de los trabajadores del Archivo Central del Programa Nacional Cuna Más? Marque con una (X) dependiendo de su criterio SÍ ( ) NO ( )
7	¿Ha escuchado usted, sobre estrategias de cultura organizacional? Marque con una (X) dependiendo de su criterio SÍ ( ) NO ( )
8	¿Sabía usted, que la aplicación de la estrategia de cultura organizacional influye mucho en la identidad laboral de los trabajadores del Archivo Central del Programa Nacional Cuna Más? Marque con una (X) dependiendo de su criterio SÍ ( ) NO ( )
9	¿Sabía usted, que con la identidad laboral se tiene un mejor desempeño y armonía laboral? Marque con una (X) dependiendo de su criterio SÍ ( ) NO ( )



## PROMEDIO DE VALORACIÓN

**95%**

### OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- a) Deficiente      b) Baja      c) Regular      d) Buenas      e)  
Muy buena

Nombres y Apellidos: VICTOR RAUL VIVAR DIAZ

DNI N°: 32814221

Teléfono/Celular: 975043498

Dirección domiciliaria: Calle Cuba Mz. K-1, lote 8 Urb. Santa

Patricia, La Molina Título Profesional: ABOGADO

Grado Académico: MAGISTER

Mención: MAESTRO EN DERECHO PENAL

DNI - 32814221  
VICTOR RAUL VIVAR DIAZ  
MAGISTER

Firma

LIMA, 05 de setiembre  
del 2021



## FORMATO B

### FICHAS DE VALIDACIÓN DEL INFORME DE OPINIÓN POR JUICIO

#### DE EXPERTO

#### I. DATOS GENERALES

1.1. **Título de la Investigación: TESIS: ESTRATEGIA DE COMUNICACIÓN INTERNA Y SU INFLUENCIA EN LA IDENTIDAD LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL ARCHIVO CENTRAL DEL PROGRAMA NACIONAL CUNA MÁS, LIMA 2021.**

1.2. **Nombre del Instrumento: ENCUESTA A TRABAJADORES DEL ARCHIVO CENTRAL DEL PROGRAMA NACIONAL CUNA MÁS.**

#### II. ASPECTOS DE VALIDACION.

Indicadores	Criterios	5	1	1	2	2	3	3	4	4	5	5	6	6	7	7	8	8	9	9	100		
		0	5	0	5	0	5	0	5	0	5	0	5	0	5	0	5	0	5	0	5		
1. Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado.																				X		
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																					X	
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																					X	
4. Organización	Existe un aorganización lógica																					X	
5. Suficiencia	Comprende lo saspectos e n calidad cantidad y																					X	
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar lo instrumentos de investigación																					X	





## PROMEDIO DE VALORACIÓN

**95%**

## OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- a) Deficiente      b) Baja      c) Regular      d) Buenas      e)  
**Muy buena**

Nombres y Apellidos: VICTOR RAUL VIVAR DIAZ

DNI N°: 32814221

Teléfono/Celular: 975043498

Dirección domiciliaria: Calle Cuba Mz. K-1, lote 8 Urb. Santa Patricia, La Molina  
Título Profesional: ABOGADO

Grado Académico: MAGISTER

Mención: MAESTRO EN DERECHO PENAL

DNI - 32814221  
VICTOR RAUL VIVAR DIAZ  
MAGISTER

---

Firma

LIMA, 05 de setiembre del 2021



FORMATO A

**VALIDEZ DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACION POR JUICIO DE EXPERTO**

**TESIS: ESTRATEGIA DE COMUNICACIÓN INTERNA Y SU INFLUENCIA EN LA IDENTIDAD LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL ARCHIVO CENTRAL DEL PROGRAMA NACIONAL CUNA MÁS, LIMA 2021.**

Investigador:

BACH. HENRY ALBERTO MARIN GUTIERREZ

Indicación: Señor certificador, se le pide su colaboración para luego de un riguroso análisis de los ítems de las encuestas respecto a la Tesis: **“ESTRATEGIA DE COMUNICACIÓN INTERNA Y SU INFLUENCIA EN LA IDENTIDAD LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL ARCHIVO CENTRAL DEL PROGRAMA NACIONAL CUNA MÁS, LIMA 2021”**, se le muestra, marque con un aspa el casillero que crea conveniente de acuerdo con los requisitos mínimos de formación para su posterior aplicación.

NOTA: Para cada ítem se considera la escala de 1 y 2 Donde:

1= SI	2= NO
-------	-------



**TESIS: ESTRATEGIA DE COMUNICACIÓN INTERNA Y SU INFLUENCIA EN LA IDENTIDAD LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL ARCHIVO CENTRAL DEL PROGRAMA NACIONAL CUNA MÁS, LIMA 2021.**

Ítem	ENTREVISTA DIRIGIDA A TRABAJADORES DEL ARCHIVO CENTRAL DEL PROGRAMA NACIONAL CUNA MÁS.
1	¿Sabe usted, que es una estrategia de comunicación interna? Marque con una (X) dependiendo de su criterio SÍ ( ) NO ( )
2	¿Sabe usted, si la aplicación de una estrategia de comunicación interna influye en la identidad laboral de los trabajadores del Archivo Central del Programa Nacional Cuna Más? Marque con una (X) dependiendo de su criterio SÍ ( ) NO ( )
3	¿Conoce usted, que es la estrategia 360? Marque con una (X) dependiendo de su criterio SÍ ( ) NO ( )
4	¿Sabía usted, que la aplicación de la estrategia 360 influye en la identidad laboral de los trabajadores del Archivo Central del Programa Nacional Cuna Más? Marque con una (X) dependiendo de su criterio SÍ ( ) NO ( )
5	¿Conoce usted, alguna estrategia de liderazgo que influye en su centro laboral? Marque con una (X) dependiendo de su criterio SÍ ( ) NO ( )
6	¿Sabía usted, que la aplicación de la estrategia liderazgo influye en la identidad laboral de los trabajadores del Archivo Central del Programa Nacional Cuna Más? Marque con una (X) dependiendo de su criterio SÍ ( ) NO ( )
7	¿Ha escuchado usted, sobre estrategias de cultura organizacional? Marque con una (X) dependiendo de su criterio SÍ ( ) NO ( )
8	¿Sabía usted, que la aplicación de la estrategia de cultura organizacional influye mucho en la identidad laboral de los trabajadores del Archivo Central del Programa Nacional Cuna Más? Marque con una (X) dependiendo de su criterio SÍ ( ) NO ( )
9	¿Sabía usted, que con la identidad laboral se tiene un mejor desempeño y armonía laboral? Marque con una (X) dependiendo de su criterio SÍ ( ) NO ( )



## PROMEDIO DE VALORACIÓN

**90%**

## OPINIÓN DE APLICABILIDAD

a) Deficiente      b) Baja      c) Regular      **d) Buenas**      e)  
Muy buena

Nombres y Apellidos: ODALIS NAYLET SOLF DELFIN

DNI N°: 41863788

Teléfono/Celular: 962225882 Dirección

domiciliaria: Calle las Letras 199. Dpto.403. SAN

BORJA Título Profesional: CIRUJANO DENTISTA

Grado Académico: MAGISTER

Mención: MAESTRO EN INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA UNIVERSITARIA

---

Firma

LIMA, 05 de setiembre del 2021







## PROMEDIO DE VALORACIÓN

**90%**

## OPINIÓN DE APLICABILIDAD

a) Deficiente  
Muy buena

b) Baja

c) Regular

**d) Buenas**

e)

Nombres y Apellidos: ODALIS NAYLET SOLF DELFIN

DNI N°: 41863788

Teléfono/Celular:

962225882 Dirección domiciliaria: Calle las Letras

199. Dpto.403. SAN BORJA Título Profesional:

CIRUJANO DENTISTA

Grado Académico: MAGISTER

Mención: MAESTRO EN INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA UNIVERSITARIA

---

Firma

LIMA, 05 de setiembre del 2021

**ANEXO 4: RESPUESTA DE LAS ENTREVISTAS**  
**IDENTIDAD LABORAL**

**TÍTULO: Estrategia de comunicación interna y su influencia en la identidad laboral de los trabajadores del Archivo Central del Programa Nacional Cuna Más, Lima 2021**

**Preguntas:**

1. ¿Sabe usted, que es una estrategia de comunicación interna? Marque con una (X) dependiendo su criterio. SI (X) NO ( )

Explique: La estrategia de una comunicación interna es un concepto basado en 6 pilares que al aplicarse genera una influencia en las actitudes y comportamiento.

2. ¿Sabe usted, si la aplicación de una estrategia de comunicación interna influye en la identidad laboral de los trabajadores del Archivo Central del Programa Nacional Cuna Más? Marque con una (X) dependiendo su criterio. SI (x) NO ( )

Explique: si ya deja clara las metas y la dirección de que se quiere tomar para poder generar una influencia en los trabajadores.

3. ¿Conoce usted, que es la estrategia 360? Marque con una (X) dependiendo su criterio. SI (x) NO ( )

Explique: consiste en usar todas las herramientas de tu entorno para para poder conseguir el objetivo deseado.

4. ¿sabía usted, que la aplicación de la estrategia 360 influye en la identidad laboral de los trabajadores del Archivo Central del Programa Nacional Cuna Más? Marque con una (X) dependiendo su criterio. SI (x) NO ( )

Explique: puede aplicarse usando las habilidades personalizadas del personal para mejorar la eficiencia y eficacia del objetivo.

5. ¿Conoce usted, alguna estrategia de liderazgo que influye en su centro laboral? Marque con una (X) dependiendo su criterio. SI (x) NO ( )

Explique: Orientar al colaborador esto permite trabajar bajo un mismo criterio para tener metas claras.

6. ¿Sabía usted, que la aplicación de la estrategia liderazgo influye en la identidad laboral de los trabajadores del Archivo Central del Programa Nacional Cuna Más? Marque con una (X) dependiendo su criterio. SI (x) NO ( )

Explique: claro ya que al aplicarse paulatinamente genera resultados positivos y

deseados gracias a una proyección clara.

7. ¿Ha escuchado usted, sobre estrategias de cultura organizacional? Marque con una (X) dependiendo su criterio. SI (x) NO ( )

Explique: Es uno de los pilares de la estrategia de comunicación interna que esta basado en expectativas tangibles y reales, el concepto general es que se agrupan todas las ideas que tengan la misma sinergia sean ideas practicas o valores se unen para crear un solo concepto con el cual trabajar.

8. ¿Sabía usted, que la aplicación de la estrategia de cultura organizacional influye mucho en la identidad laboral de los trabajadores del Archivo Central del Programa Nacional Cuna Más? Marque con una (X) dependiendo su criterio. SI (x) NO ( )

Explique: Nos ayuda a evitar confusión en el objetivo deseado y a ser más prácticos

9. ¿Sabía usted, que con la identidad laboral se tiene un mejor desempeño y armonía laboral? Marque con una (X) dependiendo su criterio. SI (x) NO ( )

Explique: si porque se pierde el “quien soy”, “donde estoy” y “que hago” en el ámbito laboral y vuelve mas eficiente en la empresa o entidad.

## IDENTIDAD LABORAL

### TÍTULO: Estrategia de comunicación interna y su influencia en la identidad laboral de los trabajadores del Archivo Central del Programa Nacional Cuna Más, Lima 2021

#### Preguntas:

1. ¿Sabe usted, que es una estrategia de comunicación interna? Marque con una (X) dependiendo su criterio. SI (X) NO ( )

Explique: Es la forma de comunicarse independientemente con cada uno de los trabajadores manteniendo el orden y respeto.

2. ¿Sabe usted, si la aplicación de una estrategia de comunicación interna influye en la identidad laboral de los trabajadores del Archivo Central del Programa Nacional Cuna Más? Marque con una (X) dependiendo su criterio. SI ( X ) NO ( )

Explique: Se mantiene uniformidad en el grupo y es más factible la comunicación.

3. ¿Conoce usted, que es la estrategia 360? Marque con una (X) dependiendo su criterio. SI ( ) NO ( X )

Explique:

4. ¿sabía usted, que la aplicación de la estrategia 360 influye en la identidad laboral de los trabajadores del Archivo Central del Programa Nacional Cuna Más? Marque con una (X) dependiendo su criterio. SI ( ) NO ( X )

Explique:

5. ¿Conoce usted, alguna estrategia de liderazgo que influye en su centro laboral? Marque con una (X) dependiendo su criterio. SI ( ) NO ( X )

Explique

6. ¿Sabía usted, que la aplicación de la estrategia liderazgo influye en la identidad laboral de los trabajadores del Archivo Central del Programa Nacional Cuna Más? Marque con una (X) dependiendo su criterio. SI ( X ) NO ( )

Explique: Es de mayor influencia para los trabajadores al tener un líder quien lleve el manejo del grupo.

7. ¿Ha escuchado usted, sobre estrategias de cultura organizacional? Marque con una (X) dependiendo su criterio. SI ( ) NO ( X )

Explique

8. ¿Sabía usted, que la aplicación de la estrategia de cultura organizacional influye

mucho en la identidad laboral de los trabajadores del Archivo Central del Programa Nacional Cuna Más? Marque con una (X) dependiendo su criterio. SI ( )

NO ( X )

Explique

9. ¿Sabía usted, que con la identidad laboral se tiene un mejor desempeño y armonía laboral? Marque con una (X) dependiendo su criterio. SI ( X ) NO ( )

Explique: si porque se mantiene una empatía en el grupo de trabajo.

## IDENTIDAD LABORAL

**TÍTULO: Estrategia de comunicación interna y su influencia en la identidad laboral de los trabajadores del Archivo Central del Programa Nacional Cuna Más, Lima 2021**

### Preguntas:

1. ¿Sabe usted, que es una estrategia de comunicación interna? Marque con una (X) dependiendo su criterio. SI ( X ) NO ( )

Explique: UNA ESTRATEGIA DE COMUNICACIÓN INTERNA ES MANTENER UNA POLITICA A PUERTAS ABIERTAS, CONSOLIDARSE EN LOS MEDIOS DE COMUNICACIÓN, HACER UN ANALISIS DE LA SITUACION, FIJAR OBJETIVOS Y METAS.

2. ¿Sabe usted, si la aplicación de una estrategia de comunicación interna influye en la identidad laboral de los trabajadores del Archivo Central del Programa Nacional Cuna Más? Marque con una (X) dependiendo su criterio. SI ( X ) NO ( )

Explique: EN MI OPINION CREO QUE SI INFLUYE Y DEBERIA UTILIZARSE PARA MEJORAR LA COMUNICACION ENTRE EMPLEADO Y EMPRESA.

3. ¿Conoce usted, que es la estrategia 360? Marque con una (X) dependiendo su criterio. SI ( X ) NO ( )

Explique: LA ESTRATEGIA 360 ES UNA ESTRATEGIA ENFOCADO EN EL MARKETING EMPRESARIAL.

4. ¿sabía usted, que la aplicación de la estrategia 360 influye en la identidad laboral de los trabajadores del Archivo Central del Programa Nacional Cuna Más? Marque con una (X) dependiendo su criterio. SI ( ) NO ( X )

Explique:.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

5. ¿Conoce usted, alguna estrategia de liderazgo que influye en su centro laboral? Marque con una (X) dependiendo su criterio. SI ( ) NO ( X )

Explique:.....

6. ¿Sabía usted, que la aplicación de la estrategia liderazgo influye en la identidad laboral de los trabajadores del Archivo Central del Programa Nacional Cuna Más?

Marque con una (X) dependiendo su criterio. SI ( ) NO (X)

Explique:.....

7. ¿Ha escuchado usted, sobre estrategias de cultura organizacional? Marque con una (X) dependiendo su criterio. SI ( X ) NO ( )

Explique: LA CULTURA ORGANIZACIONAL ESTA ENFOCADA ES CONCIENTIZAR AL TRABAJO PERMITIENDOLE A LA DIRECCION DE LA EMPRESA A TRABAJAR CON TODAS LAS PERSONAS EN LA ADPATACION DE LOS CAMBIOS ALINEANDOLOS A CUMPLIR CON LOS OBJETIVOS Y METAS.

8. ¿Sabía usted, que la aplicación de la estrategia de cultura organizacional influye mucho en la identidad laboral de los trabajadores del Archivo Central del Programa Nacional Cuna Más? Marque con una (X) dependiendo su criterio. SI ( ) NO ( X )

Explique.....

9. ¿Sabía usted, que con la identidad laboral se tiene un mejor desempeño y armonía laboral? Marque con una (X) dependiendo su criterio. SI ( X ) NO ( )

Explique: EN MI OPINION ES IMPORTE MANTENER AL EQUIPO DE TRABAJO ENFOCADO EN CUMPLIR LOS OBJETIVOS Y METAS Y A LA VEZ GENERAR UN BUEN AMBIENTE DE TRABAJO Y ARMONIA LABORAL.

## IDENTIDAD LABORAL

**TÍTULO: Estrategia de comunicación interna y su influencia en la identidad laboral de los trabajadores del Archivo Central del Programa Nacional Cuna Más, Lima 2021**

### Preguntas:

1. ¿Sabe usted, que es una estrategia de comunicación interna? Marque con una (X) dependiendo su criterio. SI ( X ) NO ( )

Explique: Aplicación de determinados conceptos que logran que los objetivos y/o lineamientos de sean de conocimiento de los trabajadores.

2. ¿Sabe usted, si la aplicación de una estrategia de comunicación interna influye en la identidad laboral de los trabajadores del Archivo Central del Programa Nacional Cuna Más? Marque con una (X) dependiendo su criterio. SI ( x ) NO ( )

Explique: Si, según la aplicación y medición de las mismas.

3. ¿Conoce usted, que es la estrategia 360? Marque con una (X) dependiendo su criterio. SI ( ) NO ( x )

Explique:

4. ¿Sabía usted, que la aplicación de la estrategia 360 influye en la identidad laboral de los trabajadores del Archivo Central del Programa Nacional Cuna Más? Marque con una (X) dependiendo su criterio. SI ( ) NO ( x )

Explique:.....

5. ¿Conoce usted, alguna estrategia de liderazgo que influye en su centro laboral? Marque con una (X) dependiendo su criterio. SI ( ) NO ( x )

Explique:.....

.....

6. ¿Sabía usted, que la aplicación de la estrategia liderazgo influye en la identidad laboral de los trabajadores del Archivo Central del Programa Nacional Cuna Más? Marque con una (X) dependiendo su criterio. SI ( ) NO ( x )

Explique:.....

7. ¿Ha escuchado usted, sobre estrategias de cultura organizacional? Marque con una (X) dependiendo su criterio. SI ( x ) NO ( )

Explique: Si, son determinados lineamientos que distinguen a un área y/u organización en su forma de trabajar que hacen que el trabajador sepa que es lo que se busca en dicho lugar en su accionar diario.

8. ¿Sabía usted, que la aplicación de la estrategia de cultura organizacional influye mucho en la identidad laboral de los trabajadores del Archivo Central del Programa Nacional Cuna Más? Marque con una (X) dependiendo su criterio. SI ( x )  
NO ( )

Explique: Si porque los trabajadores se sienten parte de un equipo y además el concepto ayuda que al asimilar la cultura de su centro laboral se sienten identificados y a gusto con el rol que desempeñan.  
.....

9. ¿Sabía usted, que con la identidad laboral se tiene un mejor desempeño y armonía laboral? Marque con una (X) dependiendo su criterio. SI ( x ) NO ( )  
Explique:.....  
.....

## IDENTIDAD LABORAL

**TÍTULO: Estrategia de comunicación interna y su influencia en la identidad laboral de los trabajadores del Archivo Central del Programa Nacional Cuna Más, Lima 2021**

**Preguntas:**

**1. ¿Sabe usted, que es una estrategia de comunicación interna? Marque con una (X) dependiendo su criterio. SI ( X ) NO ( )**

Explique: Considero que es una herramienta de gestión que permite que en las instituciones se forme un buen clima laboral y un buen manejo de liderazgo.

**2. ¿Sabe usted, si la aplicación de una estrategia de comunicación interna influye en la identidad laboral de los trabajadores del Archivo Central del Programa Nacional Cuna Más? Marque con una (X) dependiendo su criterio. SI ( X ) NO ( )**

Explique: Sí influye, ya que es muy importante para que los trabajadores del Archivo Central se sientan cómodos y comprometidos con las tareas y funciones asignadas.

**3. ¿Conoce usted, que es la estrategia 360? Marque con una (X) dependiendo su criterio. SI ( X ) NO ( )**

Explique: Es una estrategia que se aplica usualmente en entidades privadas y empresas grandes haciendo uso de herramientas tecnológicas.

**4. ¿sabía usted, que la aplicación de la estrategia 360 influye en la identidad laboral de los trabajadores del Archivo Central del Programa Nacional Cuna Más? Marque con una (X) dependiendo su criterio. SI ( x ) NO ( )**

Explique: Considero que sí, por la comunicación constante que debería tener con el equipo de trabajo sobre los objetivos y metas a alcanzar.

**5. ¿Conoce usted, alguna estrategia de liderazgo que influye en su centro laboral? Marque con una (X) dependiendo su criterio. SI ( X ) NO ( )**

Explique: La comunicación asertiva y hacer partícipe a los colaboradores al plantear los objetivos, metas y plan de trabajo.

**6. ¿Sabía usted, que la aplicación de la estrategia liderazgo influye en la identidad laboral de los trabajadores del Archivo Central del Programa**

**Nacional Cuna Más?** Marque con una (X) dependiendo su criterio. SI ( X )  
NO ( )

Explique: Influye porque le trabajador se siente parte de la organización, es considerado en el futuro de la entidad y que sus aportes son importantes.

**7. ¿Ha escuchado usted, sobre estrategias de cultura organizacional?** Marque con una (X) dependiendo su criterio. SI ( x ) NO ( )

Explique: Son las normas, valores, hábitos e ideas que se tienen en una entidad y el trabajador se siente parte por la interacción con los demás miembros del equipo.

**8. ¿Sabía usted, que la aplicación de la estrategia de cultura organizacional influye mucho en la identidad laboral de los trabajadores del Archivo Central del Programa Nacional Cuna Más?** Marque con una (X) dependiendo su criterio. SI ( X ) NO ( )

Explique: Sí, porque de esta manera se forma la razón de ser de los colaboradores, teniendo todos en conjunto una misma visión.

**9. ¿Sabía usted, que con la identidad laboral se tiene un mejor desempeño y armonía laboral?** Marque con una (X) dependiendo su criterio. SI ( X ) NO ( )

Explique: Sí, porque el trabajador se siente comprometido y leal a la organización donde pertenece, porque se siente parte de éste.

## IDENTIDAD LABORAL

**TÍTULO: Estrategia de comunicación interna y su influencia en la identidad laboral de los trabajadores del Archivo Central del Programa Nacional Cuna Más, Lima 2021**

**Preguntas:**

**1. ¿Sabe usted, que es una estrategia de comunicación interna? Marque con una (X) dependiendo su criterio. SI ( X ) NO ( )**

Explique: Considero que es una herramienta de gestión que permite que en las instituciones se forme un buen clima laboral y un buen manejo de liderazgo.

**2. ¿Sabe usted, si la aplicación de una estrategia de comunicación interna influye en la identidad laboral de los trabajadores del Archivo Central del Programa Nacional Cuna Más? Marque con una (X) dependiendo su criterio. SI ( X ) NO ( )**

Explique: Sí influye, ya que es muy importante para que los trabajadores del Archivo Central se sientan cómodos y comprometidos con las tareas y funciones asignadas.

**3. ¿Conoce usted, que es la estrategia 360? Marque con una (X) dependiendo su criterio. SI ( X ) NO ( )**

Explique: Es una estrategia que se aplica usualmente en entidades privadas y empresas grandes haciendo uso de herramientas tecnológicas.

**4. ¿sabía usted, que la aplicación de la estrategia 360 influye en la identidad laboral de los trabajadores del Archivo Central del Programa Nacional Cuna Más? Marque con una (X) dependiendo su criterio. SI ( x ) NO ( )**

Explique: Considero que sí, por la comunicación constante que debería tener con el equipo de trabajo sobre los objetivos y metas a alcanzar.

**5. ¿Conoce usted, alguna estrategia de liderazgo que influye en su centro laboral? Marque con una (X) dependiendo su criterio. SI ( X ) NO ( )**

Explique: La comunicación asertiva y hacer partícipe a los colaboradores al plantear los objetivos, metas y plan de trabajo.

**6. ¿Sabía usted, que la aplicación de la estrategia liderazgo influye en la identidad laboral de los trabajadores del Archivo Central del Programa**

**Nacional Cuna Más?** Marque con una (X) dependiendo su criterio. SI ( X )  
NO ( )

Explique: Influye porque le trabajador se siente parte de la organización, es considerado en el futuro de la entidad y que sus aportes son importantes.

**7. ¿Ha escuchado usted, sobre estrategias de cultura organizacional?** Marque con una (X) dependiendo su criterio. SI ( x ) NO ( )

Explique: Son las normas, valores, hábitos e ideas que se tienen en una entidad y el trabajador se siente parte por la interacción con los demás miembros del equipo.

**8. ¿Sabía usted, que la aplicación de la estrategia de cultura organizacional influye mucho en la identidad laboral de los trabajadores del Archivo Central del Programa Nacional Cuna Más?** Marque con una (X) dependiendo su criterio. SI ( X ) NO ( )

Explique: Sí, porque de esta manera se forma la razón de ser de los colaboradores, teniendo todos en conjunto una misma visión.

**9. ¿Sabía usted, que con la identidad laboral se tiene un mejor desempeño y armonía laboral?** Marque con una (X) dependiendo su criterio. SI ( X ) NO ( )

Explique: Sí, porque el trabajador se siente comprometido y leal a la organización donde pertenece, porque se siente parte de éste.

## IDENTIDAD LABORAL

### TÍTULO: Estrategia de comunicación interna y su influencia en la identidad laboral de los trabajadores del Archivo Central del Programa Nacional Cuna Más, Lima 2021

#### Preguntas:

1. ¿Sabe usted, que es una estrategia de comunicación interna? Marque con una (X) dependiendo su criterio. SI ( X ) NO ( )

Explique: Es utilizado normalmente para informar y en otras para motivar, persuadir, recordar o explicar contenido de interés que aumente la productividad de los empleados.

2. ¿Sabe usted, si la aplicación de una estrategia de comunicación interna influye en la identidad laboral de los trabajadores del Archivo Central del Programa Nacional Cuna Más? Marque con una (X) dependiendo su criterio. SI ( X ) NO ( )

Explique: La aplicación de la estratégica en mención se basan en elementos culturales las cuales forja las bases mínimas y necesarias para que los comportamientos de los colaboradores sea coherente con la misión, la visión, y los valores.

3. ¿Conoce usted, que es la estrategia 360? Marque con una (X) dependiendo su criterio. SI ( X ) NO ( )

Explique:...Dicha estrategia busca la integración de forma armónica y coherente de todos los elementos que hacen posible la eficiencia y eficacia del esfuerzo comunicativo

4. ¿sabía usted, que la aplicación de la estrategia 360 influye en la identidad laboral de los trabajadores del Archivo Central del Programa Nacional Cuna Más? Marque con una (X) dependiendo su criterio. SI ( X ) NO ( )

Explique: Si ya que mediante esto permite identificar las fortalezas que presenta área evaluada al llevar a cabo sus actividades laborales

5. ¿Conoce usted, alguna estrategia de liderazgo que influye en su centro laboral? Marque con una (X) dependiendo su criterio. SI ( X ) NO ( )

Explique: entre algunas estrategias que se manejan e influyen en el archivo central

es el fijar objetivos y objetivos comunes, promover un ambiente de colaboración, mantener una comunicación abierta con el equipo.....

6. ¿Sabía usted, que la aplicación de la estrategia liderazgo influye en la identidad laboral de los trabajadores del Archivo Central del Programa Nacional Cuna Más? Marque con una (X) dependiendo su criterio. SI ( x ) NO ( )

Explique: Ya que el líder se convierte en el mediador de las percepciones la cuál las estrategias que desempeñe influire sobre el comportamientos y creencias de los trabajadores, afectando directamente el compromiso del talento humano con el trabajo y el desempeño laboral

7. ¿Ha escuchado usted, sobre estrategias de cultura organizacional? Marque con una (X) dependiendo su criterio. SI ( x ) NO ( )

Explique: Ya que determina la forma en la que funciona la organización y es observable a través de sus estrategias, estructuras y sistema

8. ¿Sabía usted, que la aplicación de la estrategia de cultura organizacional influye mucho en la identidad laboral de los trabajadores del Archivo Central del Programa Nacional Cuna Más? Marque con una (X) dependiendo su criterio. SI ( x ) NO ( )

Explique:...Si ya que mediante la aplicación de dichas estrategias le permite a la dirección de la organización trabajar con todas las personas en la adaptación de los constantes cambios, alineándolas al cumplimiento de los objetivos, en la búsqueda de su desarrollo y crecimiento, la cuál influye en su identidad laboral

9. ¿Sabía usted, que con la identidad laboral se tiene un mejor desempeño y armonía laboral? Marque con una (X) dependiendo su criterio. SI ( X ) NO ( )

Explique: ya que la identidad laboral es el conglomerado de los valores, normas, costumbres y comportamientos que tanto las personas como las organizaciones tienen, es decir su personalidad o su razón de ser, este conjunto será asimilado por los colaboradores quienes lo harán suyo y de esta manera reflejara el compromiso con el grupo de trabajo.

## IDENTIDAD LABORAL

### TÍTULO: Estrategia de comunicación interna y su influencia en la identidad laboral de los trabajadores del Archivo Central del Programa Nacional Cuna Más, Lima 2021

#### Preguntas:

1. ¿Sabe usted, que es una estrategia de comunicación interna? Marque con una (X) dependiendo su criterio. SI ( X ) NO ( )

Explique: Una estrategia eficaz en la cual los trabajadores y los jefes inmediatos se alinean en base a los objetivos de la organización.

2. ¿Sabe usted, si la aplicación de una estrategia de comunicación interna influye en la identidad laboral de los trabajadores del Archivo Central del Programa Nacional Cuna Más? Marque con una (X) dependiendo su criterio. SI ( x ) NO ( )

Explique: Si, dado que influye en base a los objetivos de la empresa.

3. ¿Conoce usted, que es la estrategia 360? Marque con una (X) dependiendo su criterio. SI ( X ) NO ( )

Explique: Se basa en la comunicación como un todo, logrando contribuir en el desarrollo de la organización.

4. ¿sabía usted, que la aplicación de la estrategia 360 influye en la identidad laboral de los trabajadores del Archivo Central del Programa Nacional Cuna Más? Marque con una (X) dependiendo su criterio. SI ( X ) NO ( )

Explique: Ayuda en el mejoramiento de la comunicación de los trabajadores y a desarrollar fuentes de cambios.

5. ¿Conoce usted, alguna estrategia de liderazgo que influye en su centro laboral? Marque con una (X) dependiendo su criterio. SI ( x ) NO ( )

Explique: Si, por ejemplo: Dirigir de manera eficiente a los trabajadores, en base a la comunicación y sobre todo el apostar por nuevas estrategias.

6. ¿Sabía usted, que la aplicación de la estrategia liderazgo influye en la identidad laboral de los trabajadores del Archivo Central del Programa Nacional Cuna Más? Marque con una (X) dependiendo su criterio. SI (X) NO ( )

Explique: Si, un buen líder motiva y desarrolla cambios junto con los trabajadores rumbo al éxito de la empresa.

7. ¿Ha escuchado usted, sobre estrategias de cultura organizacional? Marque con una (X) dependiendo su criterio. SI ( X ) NO ( )

Explique: Conjunto de estrategias, hábitos y valores que hacen única a cada organización.

8. ¿Sabía usted, que la aplicación de la estrategia de cultura organizacional influye mucho en la identidad laboral de los trabajadores del Archivo Central del Programa Nacional Cuna Más? Marque con una (X) dependiendo su criterio. SI ( x ) NO ( )

Explique: Si, ya que contribuye al éxito a largo plazo de la organización.

9. ¿Sabía usted, que con la identidad laboral se tiene un mejor desempeño y armonía laboral? Marque con una (X) dependiendo su criterio. SI ( X ) NO ( )

Explique: Si, contribuye al logro de objetivos de la organización.

## IDENTIDAD LABORAL

### TÍTULO: Estrategia de comunicación interna y su influencia en la identidad laboral de los trabajadores del Archivo Central del Programa Nacional Cuna Más, Lima 2021

#### Preguntas:

1. ¿Sabe usted, que es una estrategia de comunicación interna? Marque con una (X) dependiendo su criterio. SI ( X ) NO ( )

Explique: es la relación que debe existir entre los jefes y su colaboradores , tratar que exista la confianza en dónde se pueda llegar a dar opiniones , sugerencias y ser escuchados , siempre con un mismo objetivo de bien para para el área y la entidad.

2. ¿Sabe usted, si la aplicación de una estrategia de comunicación interna influye en la identidad laboral de los trabajadores del Archivo Central del Programa Nacional Cuna Más? Marque con una (X) dependiendo su criterio. SI ( X ) NO ( )

Explique: con una mejor comunicación existiría mejores resultados y quizás esos defectos o virtudes resaltarían un poco más entre los colaboradores.

3. ¿Conoce usted, que es la estrategia 360? Marque con una (X) dependiendo su criterio. SI ( X ) NO ( )

Explique: consiste en utilizar todos los medios y recursos, con el objetivo de transmitir y comunicar entre los colaboradores referente a un mismo fin dentro de la entidad u organización.

4. ¿sabía usted, que la aplicación de la estrategia 360 influye en la identidad laboral de los trabajadores del Archivo Central del Programa Nacional Cuna Más? Marque con una (X) dependiendo su criterio. SI ( X ) NO ( )

Explique: se refiere a la aplicación y al manejo de comunicación que debe existir en todo el entorno del área donde se labora.

5. ¿Conoce usted, alguna estrategia de liderazgo que influye en su centro laboral? Marque con una (X) dependiendo su criterio. SI ( X ) NO ( )

Explique: Se trata de definir de ir a un solo objetivo e ir por la dirección correcta, y llevándolo por niveles jerárquicos dentro del trabajo .

6. ¿Sabía usted, que la aplicación de la estrategia liderazgo influye en la identidad laboral de los trabajadores del Archivo Central del Programa Nacional Cuna Más?

Marque con una (X) dependiendo su criterio. SI ( X ) NO ( )

Explique: Todos tenemos una función bajo un mismo objetivo , y los resultados se reflejan bajo el liderazgo que existe tanto de los jefes o grupos de trabajo dentro del archivo .

7. ¿Ha escuchado usted, sobre estrategias de cultura organizacional? Marque con una (X) dependiendo su criterio. SI ( X ) NO ( )

Explique: se refiere a la cultura prácticas ,ideas , valores y ética que tienen que existir entre los colaboradores de la entidad .

8. ¿Sabía usted, que la aplicación de la estrategia de cultura organizacional influye mucho en la identidad laboral de los trabajadores del Archivo Central del Programa Nacional Cuna Más? Marque con una (X) dependiendo su criterio. SI ( X ) NO ( )

Explique: gracias a la aplicación de buenos valores y una buena ética laboral , se generan mejores resultados tanto en lo personal y colectivo , siempre con el mismo fin y objetivo para el área y la entidad.

9. ¿Sabía usted, que con la identidad laboral se tiene un mejor desempeño y armonía laboral? Marque con una (X) dependiendo su criterio. SI ( X ) NO ( )

Explique: Si tenemos claro nuestros objetivos ,de lo que queremos y de lo que realmente hacemos , siempre nos va a llevar a tener buenos resultados .

## IDENTIDAD LABORAL

### TÍTULO: Estrategia de comunicación interna y su influencia en la identidad laboral de los trabajadores del Archivo Central del Programa Nacional Cuna Más, Lima 2021

#### Preguntas:

1. ¿Sabe usted, que es una estrategia de comunicación interna? Marque con una (X) dependiendo su criterio. SI ( x ) NO ( )

Las estrategias comunicacionales internas permiten que los objetivos o propósitos organizacionales de tu empresa puedan ejecutarse dentro de los plazos establecidos y de manera eficaz.

2. ¿Sabe usted, si la aplicación de una estrategia de comunicación interna influye en la identidad laboral de los trabajadores del Archivo Central del Programa Nacional Cuna Más? Marque con una (X) dependiendo su criterio. SI ( ) NO ( x )

Influye para maximizar la eficiencia y la productividad en los colaboradores

3. ¿Conoce usted, que es la estrategia 360? Marque con una (X) dependiendo su criterio. SI ( ) NO ( x )

Explique:.....

4. ¿sabía usted, que la aplicación de la estrategia 360 influye en la identidad laboral de los trabajadores del Archivo Central del Programa Nacional Cuna Más? Marque con una (X) dependiendo su criterio. SI ( ) NO ( x )

5. ¿Conoce usted, alguna estrategia de liderazgo que influye en su centro laboral? Marque con una (X) dependiendo su criterio. SI ( x ) NO ( )

El hecho de trabajar en equipo y guiados por un líder hace que las metas pactadas a la fecha pueda establecerse, puedo decir que si contamos con una estrategia de liderazgo

6. ¿Sabía usted, que la aplicación de la estrategia liderazgo influye en la identidad laboral de los trabajadores del Archivo Central del Programa Nacional Cuna Más? Marque con una (X) dependiendo su criterio. SI ( x ) NO ( )

Considero si porque el hecho de trabajar con una estrategia establecida con respecto a la comunicación resolver los problemas con soluciones eficaces hace que un colaborador confíe en su ámbito laboral en el que desempeña en este caso

que es el archivo.

7. ¿Ha escuchado usted, sobre estrategias de cultura organizacional? Marque con una (X) dependiendo su criterio. SI ( ) NO ( )

Se entiende por cultura organizacional a las creencias, valores, hábitos, tradiciones, actitudes y experiencias de una organización. La finalidad de la cultura organizacional es especificar el modo en el que se espera que los miembros interactúan entre ellos y con el exterior.

8. ¿Sabía usted, que la aplicación de la estrategia de cultura organizacional influye mucho en la identidad laboral de los trabajadores del Archivo Central del Programa Nacional Cuna Más? Marque con una (X) dependiendo su criterio. SI (x) NO ( )

Si, influye para alcanzar los resultados de las metas establecidas.

9. ¿Sabía usted, que con la identidad laboral se tiene un mejor desempeño y armonía laboral? Marque con una (X) dependiendo su criterio. SI (x) NO ( )

- Claro que si, porque el saber o tener los objetivos claros hace que nosotros los colaboradores trabajemos con más eficacia.