



ESCUELA DE POSTGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Identidad corporativa en el personal administrativo de
una entidad pública del distrito de San Juan de
Miraflores, Lima 2015**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE
MAGISTER EN GESTION PÚBLICA**

AUTORA:

Br. Luzmila Teodora Tineo Sánchez

ASESORA:

Dra. Galia Susana Lescano López

SECCIÓN:

Ciencias Empresariales

LINEA DE INVESTIGACIÓN:

Administración del talento humano

LIMA– PERÚ

2015

Página de Jurados

Dr. Antonio Lip Licham

Presidente

Dra. Ana Maritza Boy Bareto

Secretaria

Dra. Galia Susana Lescano López

Vocal

Dedicatoria

A mi amigo Jesús quien me sostiene y da fuerza cuando creo, que todo está perdido.

A la memoria de mis padres Ricardo y Teodora.

A mi esposo e hijos a quienes amo con todo mi corazón, por creer en mí y apoyarme siempre en la realización de todos mis proyectos.

La Autora

Agradecimiento

A la universidad César Vallejo por brindar el programa de maestría en Gestión Pública al alcance de los profesionales que aspiran intervenir en la conducción del Estado en cargos de alta dirección y asesoramiento con eficiencia.

A la Dra. Galia Susana Lescano López por su asesoría, dedicación y paciencia que contribuye a elevar el nivel de la formación profesional en el Perú.

A todos los que me apoyaron y colaboraron conmigo, en especial a la Ing. Nadia Victoria Anaya Laupa, amiga, compañera de trabajo y de la maestría que me alentó y ayudó en todo momento a obtener el anhelado título de Magister.

Declaración jurada

Yo, Luzmila Teodora Tineo Sánchez, con DNI: 08996850 estudiante del Programa Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo con la tesis titulada “Identidad corporativa en el personal administrativo de una entidad pública del distrito de San Juan de Miraflores - Lima 2015”

Declaro bajo juramento que:

La tesis es de mi propia autoría

1. He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
2. La tesis no ha sido auto plagiado; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
3. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse existencia de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Lima, 10 de julio del 2015

Luzmila Teodora Tineo Sánchez

DNI: 0899685

Presentación

Señores Miembros del Jurado dando cumplimiento a las normas establecidas en el reglamento de grados y títulos de la sección de Postgrado de la Universidad César Vallejo para optar el grado de magister en Gestión Pública, presento este trabajo de investigación titulado: “Identidad corporativa en el personal administrativo de una entidad pública del distrito de San Juan de Miraflores – Lima en el año 2015”

Este trabajo se ha realizado con la finalidad de determinar cómo es la identidad corporativa en el personal administrativo con la entidad pública a la que pertenecen y la comparación de la identidad corporativa entre los grupos del personal nombrado y contratado. Lo que permitiría iniciar y/o reforzar el desarrollo de la identidad personal, social y organizacional de los trabajadores .que permita al público usuario, observar y percibir la identidad corporativa de la institución. Está compuesto de ocho capítulos: En el Capítulo I se expone el planteamiento del problema: incluye formulación del problema, los objetivos, la justificación, las limitaciones y los antecedentes. En el Capítulo II: que contiene el marco teórico sobre el tema identidad corporativa. En el Capítulo III: se desarrolla el trabajo derivado de la demostración de hipótesis; la variable en estudio, diseño, población y muestra, las técnicas e instrumentos de recolección de datos y los métodos de análisis. El Capítulo IV y V corresponde a la interpretación de los resultados; que comprende la descripción y discusión del trabajo de estudio. Finalmente el capítulo VI, VII y VIII que comprenden las conclusiones, recomendaciones y referencias bibliográficas.

Señores del jurado espero que la presente goce de su consideración, sea gentilmente evaluada y cuente con su aprobación.

Contenido

Jurados	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaración de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de tablas	viii
Índice de figuras	ix
Resumen	x
Abstract	xi
I. Introducción	12
II. Marco Metodológico	
2.1 Variable identidad corporativa	28
2.2 Operacionalización de las variables	30
2.3 Metodología	30
2.4 Tipos de estudio	31
2.5 Diseño	31
2.6 Población, muestra y muestreo	31
2.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	34
2.8 Métodos de análisis de datos	38
III. Resultados	
3.1 Descripción de los resultados	40
3.2 Resultados de la prueba de normalidad	47
3.3 Prueba de Hipótesis	48
IV. Discusión	53
V. Conclusiones	56
VI. Recomendaciones	58
VIII. Referencias Bibliográficas	60
Apéndice	63

Lista de Tablas

Tabla 1.	Operacionalización de variables.	30
Tabla 2.	Distribución de la muestra de trabajadores administrativos	34
Tabla 3.	Análisis de ítem de identidad corporativa	36
Tabla 4.	Valores Alfa de Cronbach para identidad corporativa	37
Tabla 5.	Estadísticos descriptivos de la variable identidad corporativa	37
Tabla 6.	Baremo de identidad corporativa	37
Tabla 7.	Niveles de identidad corporativa en personal nombrado	40
Tabla 8.	Niveles de la dimensión identidad personal del personal nombrado	41
Tabla 9.	Niveles de la dimensión identidad social del personal nombrado ⁴⁸	41
Tabla 10.	Niveles de la dimensión dimensión organizacional del personal nombrado	42
Tabla 11.	Niveles de identidad corporativa del personal contratado	43
Tabla 12.	Niveles de la dimensión identidad personal del personal contratado	44
Tabla 13.	Niveles de la dimensión identidad social del personal contratado	45
Tabla 14.	Niveles de la dimensión identidad organizacional del personal contratado	46
Tabla 15.	Resultados de Pruebas de Normalidad	48
Tabla 16.	Comparaciones de identidad corporativa con la prueba “T” de Student del personal administrativo	49
Tabla 17.	Comparaciones de identidad personal con la prueba “T” de Student del personal administrativo	50
Tabla 18.	Comparaciones de identidad social con la prueba “T” de Student del personal administrativo	51
Tabla 19.	Comparaciones de identidad organizacional con la prueba “U” de Mann-Whitney del personal administrativo	52

Lista de figuras

Figura 1:	Niveles de identidad corporativa del personal administrativo nombrado	40
Figura 2.	Niveles de la dimensión identidad personal del personal nombrado	41
Figura 3.	Niveles de la dimensión identidad social del personal nombrado	42
Figura 4.	Niveles de la dimensión identidad organizacional del personal nombrado	43
Figura 5.	Niveles de identidad corporativa del personal contratado	44
Figura 6.	Niveles de la dimensión identidad corporativa del personal contratado	45
Figura 7.	Niveles de la dimensión identidad social del personal contratado	46
Figura 8.	Niveles de la dimensión identidad organizacional del personal contratado	47
Figura 9.	Comparaciones de identidad corporativa del personal administrativo	49
Figura 10.	Comparaciones en la dimensión identidad personal del personal administrativo	50
Figura 11.	Comparaciones en la dimensión identidad social del personal administrativo	51
Figura 12.	Comparaciones en la dimensión identidad organizacional del personal administrativo	52

Resumen

La presente investigación tuvo como problema general ¿Cómo es identidad corporativa en el personal administrativo de una entidad del estado del distrito de San Juan de Miraflores en el año 2015? y como objetivo general comparar la identidad corporativa del personal administrativo nombrado y contratado de una entidad del estado del distrito de San Juan de Miraflores en el año 2015. La investigación es de tipo básica, de naturaleza descriptivo – comparativo, de diseño no experimental y de corte transversal. La muestra es de tipo probabilística y comprende a 107 servidores administrativos de una entidad pública del distrito de San Juan de Miraflores-Lima, a los cuales se aplicó instrumento de identidad corporativa de Orellana, Bossio y Rafaele, 2011 y escala de tipo Likert con 5 niveles de respuesta. Dentro de los hallazgos se encontró que existe una mayor media en el personal contratado, así mismo, al emplear la prueba T de student, se observa que $p > 0.5$, estas diferencias no son significativas, es decir no hay diferencia entre nombrados y contratados en la variable identidad corporativa, las dimensiones personal y social por lo que se acepta la hipótesis nula y se rechaza la alterna y en la dimensión organizacional al emplear la U de Mann-Whitney como $p < 0.05$ en consecuencia se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, afirmándose que existe diferencia entre la identidad organizacional del personal administrativo nombrado y contratado.

Palabras clave: identidad corporativa

Abstract

This research was general problem, How is corporate identity in the administrative staff of a state entity of San Juan de Miraflores in the year 2015? and as a general objective to compare the corporate identity of the appointed and hired a state entity San Juan de Miraflores in 2015 administrative staff. The research is basic type, descriptive nature - comparative, non experimental and cross-sectional design. The sample is not probabilistic type and comprises 107 administrative officers of a public entity of San Juan de Miraflores-Lima, to which data collection instrument of G. Orellana, M. S. Bossio and Rafaele was applied, 2011 and Likert scale with 5 levels of response. Among the findings was found that there is a higher average contracted staff , also, using the T of student test , we see that $p > 0.5$, these differences are not significant, there is no difference between named and hired staff in the variable corporate identity, the personal and social dimensions so that the null hypothesis is accepted and rejected the alternative and organizational dimension by using the Mann-Whitney as $p < 0.05$ accordingly the null hypothesis is rejected and the alternative hypothesis is accepted , asserting that there is a difference between organizational identity of the appointed administrative and hired staff.

Keywords: corporate identity