



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

# **FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

## **ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**LA CALIDAD DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y EL  
DESARROLLO DE LA IDENTIDAD CORPORATIVA DE LOS  
COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD DE MI PERÚ, 2017**

### **TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN**

#### **AUTORA**

**MARJEORY PAOLA ALTAMIRANO TORRES**

#### **ASESORA**

**MSc. PETRONILA LILIANA MAIRENA FOX,**

#### **LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

**GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

**LIMA – PERÚ**

**2017**

---

**Dr. ARCE ALVAREZ EDWIN**

**Presidente**

---

**Dr. JIMÉNEZ CALDERÓN CÉSAR EDUARDO**

**Secretario**

---

**MSc. MAIRENA FOX PETRONILA LILIANA**

**Vocal**

## **DEDICATORIA**

Dedico el presente trabajo a mis Padres Betty Torres Prieto y José Altamirano Montenegro porque confiaron en mí y me dieron la oportunidad de empezar a estudiar una carrera Profesional, sin esa gran motivación no hubiese podido lograr este objetivo, sus enseñanzas y su motivación me han permitido culminar lo que un día fue un simple sueño.

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco a mis Asesores y Maestros por sus enseñanzas y por su exigencia, tuve la bendición de conocer a grandes Personas como ellos.

A mi alma mater la Universidad César Vallejo mi eterno agradecimiento por ser parte de mi formación profesional y porque cada día se preocupa por brindarnos nuevos conocimientos e implementar mejores técnicas de enseñanza.

## DECLARACION DE AUTENTICIDAD

Yo Marjeory Paola Altamirano Torres con DNI N° 70056339, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela de Administración, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica.

Así mismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente tesis son auténticos y veraces.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad César Vallejo.

Lima, 16 de Diciembre del 2017.

---

Marjeory Paola Altamirano Torres

## **PRESENTACIÓN**

Señores miembros del Jurado:

En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo presento ante ustedes la Tesis titulada “La Calidad de Gestión de Recursos Humanos y el desarrollo de la Identidad Corporativa en la Municipalidad de Mi Perú, 2017”, la misma que someto a vuestra consideración y espero que cumpla con los requisitos de aprobación para obtener el Título Profesional de Licenciada en Administración.

Marjeory Paola

## ÍNDICE

PÁGINA DE JURADO .....	¡Error! Marcador no definido.
DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTO.....	iv
DECLARACION DE AUTENTICIDAD .....	v
PRESENTACIÓN .....	vi
RESUMEN .....	ix
ABSTRACT .....	ix
I. INTRODUCCIÓN .....	1
1.1. Realidad problemática.....	1
1.2. Trabajos previos .....	3
1.3. Teorías relacionadas al tema.....	6
1.3.1. Recursos humanos .....	6
1.4. Formulación del problema .....	15
1.5. Justificación del estudio .....	15
1.6. Hipótesis .....	17
1.7. Objetivos.....	18
II.MÉTODO.....	19
2.1. Diseño de la investigación .....	19
2.2. Variables, Operacionalización .....	21
2.3. Población y muestra .....	23
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	23
2.5. Métodos de análisis de datos .....	27
2.6. Aspectos éticos.....	28
III. RESULTADOS .....	29
3.1. Prueba de normalidad.....	29
3.2. Contrastación y correlación de hipótesis .....	30
IV. DISCUSIÓN .....	39
V. CONCLUSIONES: .....	44
VI. RECOMENDACIONES .....	47
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	48
ANEXO.....	50

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 2.2.2.1	Operacionalización de variable.....	30
Tabla 2.4.2.1	Estructura dimensional de las variables de estudio.....	33
Tabla 2.4.2.2	Puntuación de los ítems de acuerdo a la escala tipo Likert....	33
Tabla 2.4.3.1	Validación de expertos.....	34
Tabla 2.4.4.1	Resumen del procesamiento de los casos.....	35
Tabla 2.4.4.2	Estadísticos de fiabilidad.....	35
Tabla 2.4.3.3	Medidas de consistencias interna e interpretación de coeficientes	35
Tabla 3.1.1	Prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov.....	38
Tabla 3.2.1	Rango relación.....	39
Tabla 3.2.1.1	Prueba de correlación de variables.....	40
Tabla 3.2.2.1	Prueba de correlación de hipótesis específicas 1.....	41
Tabla 3.2.3.1	Prueba de correlación de hipótesis específicas 2.....	42
Tabla 3.2.4.1	Prueba de correlación de hipótesis específicas 3.....	43
Tabla 3.3.1	Resultado del test de la variable recursos humanos.....	44
Tabla 3.3.2	Resultado del test de la variable Identidad corporativa.....	44
Tabla 3.4.1	Resultado del test de la dimensión evaluación del desempeño	45
Tabla 3.4.2	Resultado del test de la dimensión clima laboral.....	45
Tabla 3.4.3	Resultado del test de la dimensión cultura organizacional.....	46
Tabla 3.4.4	Resultado del test de la dimensión imagen corporativa.....	46
Tabla 3.4.5	Resultado del test de la dimensión realidad corporativa.....	47
Tabla 3.4.6	Resultado del test de la dimensión comunicación.....	47



## RESUMEN

Este trabajo de investigación tuvo como finalidad determinar la relación entre la calidad de gestión de recursos humanos y el desarrollo de la identidad corporativa de los colaboradores de la Municipalidad de Mi Perú, 2017. La investigación se realizó con una muestra de 100 colaboradores de la Municipalidad. Se utilizó el método de la encuesta con un cuestionario de 18 preguntas en Escala de Likert. El método de la investigación fue el hipotético deductivo con enfoque cuantitativo, el tipo de investigación es aplicada, nivel de investigación es descriptiva correlacional y el diseño es no experimental de corte transeccional. El nivel de fiabilidad fue alto (Alfa de Cronbach = 0.889), la Prueba de Kolmogorov-Smirnov fue de 0.001; es decir, ( $0.001 < 0.05$ ), por lo tanto, los datos no tienen distribución normal. La conclusión es que existe correlación positiva muy fuerte ( $Rho Spearman = 0,791$ ) entre las dos variables (Recursos Humanos e Identidad Corporativa) en la Municipalidad de Mi Perú, Lima, 2017.

**Palabras clave:** Recursos humanos, identidad corporativa, gestión del talento humano, evaluación del desempeño, imagen corporativa

## ABSTRACT

This research work aimed at the relationship between the quality of the management of human resources and the development of the corporate identity of the employees of the Municipality of Mi Perú, 2017. The research was conducted with a sample of 100 employees of the Municipality. The survey method was used, as well as a questionnaire with 18 questions on a Likert scale. The research method was the hypothetical deductive with a quantitative approach, the type of applied research, the level of research is the correlational description and the experimental design is cross-sectional. The level of reliability was high (Cronbach's Alpha = 0.889), the Kolmogorov-Smirnov test was 0.001, that is ( $0.001 < 0.05$ ), therefore, the present study has no normal distribution. The conclusion is that there is a highly significance correlation (Spearman's  $Rho = 0.791$ ) between the variables that is, Human Resources and Corporate Identity in the Municipality of Mi Perú, Lima, 2017.

**Keywords:** Human resources, corporate identity, human talent management, performance assessment, corporate image

## **I. INTRODUCCIÓN**

### **1.1. Realidad problemática**

A nivel Internacional el tema de Recursos Humanos ha ido evolucionando con el tiempo, en años anteriores no se daba el mismo valor a las personas como hoy en día, se realizaban los trabajos en ambientes poco propicios, no había una organización, no se delegaban funciones; Hoy podemos afirmar que todo ha cambiado y ha ido mejorando con el pasar de los años aunque con debilidades en algunos aspectos que son importantes mencionarlos y es que muchas empresas tienen un área de Recursos Humanos en donde falta implementar el tema de capacitaciones, trabajo en equipo, hay falta de comunicación, concientización de los colaboradores, etc. Ocasionando un retraso en el logro de los objetivos de la organización, no permitiendo que los colaboradores puedan desempeñarse de manera eficiente.

Por otro lado, la Identidad Corporativa ha ido alcanzando niveles importantes de interés por parte de los empresarios, ya que se necesita encontrar la relación directa entre la institución, sus clientes potenciales y sus colaboradores, es de suma importancia que se establezcan estos vínculos ya que mediante ello se logrará que la institución o empresa prevalezca con el tiempo.

A nivel nacional se considera que el tema de recursos humanos abarca el principal factor que constituye una empresa, y se le debe dar el máximo valor porque gracias a ello se obtienen los resultados esperados y la identidad corporativa permite que los colaboradores puedan desempeñarse correctamente en base a los objetivos que se plantea la organización, existiendo un compromiso por todos los miembros que integran la organización.

La presente investigación se elaboró en la municipalidad de mi Perú que pertenece a la provincia constitucional del Callao, en la cual se identificó como principales dificultades el área de recursos humanos e identidad corporativa; se observó que no había el interés por parte del área de recursos humanos en formar un ambiente de trabajo de calidad, no habían inspecciones a los colaboradores en el proceso de la realización y el cumplimiento de sus funciones, no se planteaban realizar capacitaciones para mejorar y reforzar los

conocimientos, como en toda organización se debe contar con una evaluación del desempeño constante para poder observar los avances en el cumplimiento de las funciones, en la institución este factor no es fundamental, logran aplicarlo dos veces al año y sin mucho éxito, en lo que respecta al clima laboral no cuenta con espacios de trabajo amplios y que generan comodidad a los colaboradores recién se está estableciendo un presupuesto para ampliar las áreas de trabajo. La cultura organizacional de la municipalidad de mi Perú no está establecida correctamente y no es de importancia para los colaboradores, no se ha dado énfasis para poder aplicarlo en la organización, ellos trabajan y solo se relacionan entre sus respectivas áreas, no hay un trabajo en equipo como institución.

La identidad corporativa es uno de los factores en la cual se encuentran debilidades y es que al haber un desinterés por parte del área general que se debe enfocar en el principal activo que son los colaboradores de la institución, no permite que haya una relación directa entre institución y colaboradores, por otro lado, la imagen corporativa de la institución se ha había opacada por las malas gestiones, los malos tratos a la población en el caso de los representantes de fiscalización, ya que como no se realiza un proceso de selección para convocar a personas con características para puestos de trabajo como; seguridad, fiscalización, etc., se observan casos de violencia, generando así conflictos y un retraso para la institución, la realidad corporativa son todos los aspectos deficientes mencionados anteriormente y lo que impide el reconocimiento de la institución, con respecto a la comunicación dentro de las áreas podemos mencionar que existe una comunicación débil porque solo se enfocan en sus respectivas funciones y si hay algún tema que compete a todos, lo comunican en una reunión general, posteriormente se delegan funciones, más no hay una comunicación para generar ideas o nuevas propuestas .

## **1.2. Trabajos previos**

### **1.2.1. En el contexto nacional**

Guillen (2015) en la tesis de licenciatura orientada a la “Comunicación organizacional interna y el desempeño laboral en la empresa SIC Lideres en servicios – Independencia -2015, en la universidad César Vallejo”, que tiene como objetivo determinar la relación entre la comunicación organizacional interna y desempeño laboral en la empresa Sic Lideres en Servicio. Es necesario considerar la uniformidad de criterios y de políticas para compensar la descentralización de las operaciones y el flujo de información dentro de la empresa. Asimismo, el estudio es de tipo básica y de campo un nivel correlacional, se realizó mediante una metodología cuantitativa a un nivel correlacional, en una población de trabajadores de la empresa SIC Líderes en Servicios, por ser una población de 45 colaboradores la investigación será realizada con todos sus trabajadores. Luego de haber realizado la contrastación de las hipótesis se puede concluir que existe una alta correlación positiva de 0.752 y una significancia de (0.000, menor a 0.05); entre la comunicación organizacional interna y el desempeño laboral en la empresa SIC Lideres en Servicios – Independencia - 2015.

Quino (2016) en la tesis de licenciatura orientada a la “Comunicación interna y el ambiente laboral en la Reniec. Santa Beatriz. Lima, en la universidad César Vallejo”, tuvo como objetivo general determinar la relación entre la comunicación interna y ambiente laboral en el Reniec. Santa Beatriz. Lima. 2016. La población estuvo conformada por 110 trabajadores administrativos del Reniec. Santa Beatriz. Lima. 2016, se consideró como muestra al mismo número de la población en las cuales se han estudiado las variables: comunicación interna y el ambiente laboral. El método empleado en la investigación fue el hipotético-deductivo. Asimismo, utilizó para su propósito el diseño no experimental de nivel correlacional de corte transeccional, que recogió la información en un período específico, que se desarrolló al aplicar encuesta de comunicación interna de G y F asesores y la encuesta de ambiente laboral de Acero Y, todos con escala de Likert, que brindaron información acerca de la relación que existente entre comunicación interna y ambiente laboral, en sus distintas dimensiones. El

resultado del coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.544 indica que existe relación positiva entre las variables además se encuentra en el nivel de correlación moderada y siendo el nivel de significancia bilateral  $p=0.000<0.01$  (altamente significativo), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis general; se concluye que: La comunicación interna se relaciona significativamente con el clima laboral en el Reniec. Santa Beatriz. Lima. 2016.

Melgarejo (2016) en la tesis de licenciatura orientada a la “Gestión del talento humano y comunicación interna en trabajadores profesionales en la oficina general de administración del MINEDU. Lima. 2016, en la universidad César Vallejo”, tuvo como objetivo general determinar la relación entre la Gestión del talento humano y comunicación interna en trabajadores profesionales de la Oficina General de Administración del MINEDU. Lima. 2016. La población o universo de interés en esta investigación, estuvo conformada por la población fue 60 trabajadores profesionales de la Oficina General de Administración del MINEDU. Lima. 2016, se consideró una muestra igual a la población en las cuales se han estudiado las variables: gestión de recursos humanos y comunicación interna. El método empleado en la investigación fue el hipotético-deductivo. Esta investigación utilizó para su propósito el diseño no experimental de nivel correlacional, que recogió la información en un período específico, que se desarrolló al aplicar los cuestionarios de gestión de recursos humanos de Pachas y el cuestionario de comunicación interna de GF Asesores, todos con escala de Likert, que brindaron información acerca de la relación que existe entre las variables de estudio en sus distintas dimensiones. El resultado del coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.805 indica que existe relación positiva entre las variables además se encuentra en el nivel de correlación alta y siendo el nivel de significancia bilateral  $p=0.000<0.01$  se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis general; se concluye que: La gestión del talento humano se relaciona significativamente con la comunicación interna en trabajadores profesionales de la Oficina General de Administración del MINEDU. Lima. 2016.

### **1.1.2. En el contexto internacional**

Ortiz (2008) en la tesis para obtener el grado de comunicador organizacional titulada “Construyendo identidad corporativa de desde la cultura organizacional en eléctricos y ferretería Delta Ltda., en la universidad Javeriana, Bogotá”, tuvo como objetivo general diagnosticar los problemas más influyentes – en relación a la identidad corporativa de Eléctricos y Ferretería Delta Ltda.- con el fin de identificar sus causas y consecuencias. Asimismo, se empleó una investigación cualitativa en donde se aplicó una entrevista estructurada personalizada, a los gerentes de la empresa, con el fin de obtener resultados certeros, con respeto a las variables descritas. Como principales resultados nos indica que se debe concientizar al gerente y personal de la empresa sobre la problemática estructural y cultural que se está generando internamente, y que está afectando directamente al progreso organizacional y personal, Definir el proyecto de comunicación empresarial con el apoyo y colaboración de la gerencia y re direccionar la ideología corporativa de la empresa.

Mora (2008) en la tesis para obtener el grado de comunicador social con énfasis en organizacional titulada “Propuesta para la gestión del talento humano y la comunicación en CNT sistemas de información S.A. en la universidad Javeriana, Bogotá”, la cual tuvo como objetivo fortalecer la gestión del talento humano y la comunicación por medio de acciones que movilicen el conocimiento y beneficien el desarrollo humano y profesional de los trabajadores y de la compañía. Se empleó una investigación basadas en procesos cualitativos y técnicas de contextualización, recolección, análisis e interpretación de la información social y organizacional para la elaboración de diagnósticos, marcos lógicos, líneas de base y estudios cualitativos. Entre sus principales conclusiones nos indica que CNT necesita un proyecto de comunicación donde se tengan en cuenta las variables trabajadas, pero sobre todo donde se gestione el talento humano, la matriz de redes no muestra que el líder y gestor de este proyecto debe ser el Gerente Comercial, Asimismo la falta comunicación para dinamizar procesos y actualizar el sitio web. Es preciso, poner en marcha un proyecto que busque mejorar la comunicación entre el cliente y la organización, pero sobre todo entre las áreas.

Gonzales (2014) en la tesis para obtener el grado de Magister en Administración del Trabajo y Relaciones Laborales titulada “Comunicación efectiva factor determinante en el desempeño laboral del personal de la dirección de recursos humanos de la policía del estado Carabobo, universidad de Carabobo”, la cual tuvo como objetivo general analizar la comunicación efectiva como factor determinante en el desempeño laboral del personal de la Dirección de Recursos Humanos de la Policía de Carabobo. Se empleó una investigación de diseño no experimental de campo apoyada en investigación documental, el nivel de investigación es descriptivo. Entre sus principales conclusiones nos indica se debe mejorar la comunicación existente entre los compañeros de trabajo del personal de la Dirección de Recursos Humanos de la Policía del Estado Carabobo y se debe Incrementar el sentimiento de pertenencia del personal a este cuerpo policial, así se fomenta la consecución de objetivos. Esto hace que el funcionario sienta una mayor vinculación con su institución.

### **1.3. Teorías relacionadas al tema**

#### **1.3.1. Gestión de Recursos humanos**

##### **1.3.1.1. La Teoría X y la teoría Y**

Según McGregor (1971) En la teoría X se presenta a un hombre indolente por naturaleza, en donde carece de ambición, le desagrada la responsabilidad y prefiere que lo dirijan. Tiene actitudes negativas e indiferentes a las actividades de la organización. Reacio al cambio, deben ser forzados y controlados al exigirles que realicen sus labores y en la teoría Y el ser humano cambia de actitud tiene iniciativa, es responsable, desea cooperar y lograr objetivos que considera valiosos, es capaz de realizar bien sus funciones, de dirigirse y aprovecha sus capacidades.

### **1.3.1.2. Definición de recursos humanos**

Chiavenato (2008) El término recursos Humanos comprende un área de la organización en la cual se encuentra el principal recurso, que es el Recurso Humano, porque como bien sabemos gracias a los colaboradores la empresa prevalece con el tiempo, el área de Recursos Humanos se encarga de promover que los colaboradores cumplan sus funciones en base a los objetivos de la organización y que se desarrollen de manera eficiente.

### **1.3.1.3. Dimensiones de recursos humanos**

#### **A. Evaluación de desempeño**

En todo momento de nuestra vida evaluamos sobre distintos aspectos y así como evaluamos en el día a día, las organizaciones también necesitan evaluar las distintas áreas en la cual las personas se vienen desempeñando y es por ello que entra a tallar la Evaluación de Desempeño y ello para que la organización sea más competitiva ya que nos encontramos en un mundo cambiante, un mundo globalizado en la cual se debe ir mejorando.

Amorós (2007) La evaluación del desempeño consta en poder identificar la correcta realización de las actividades que se asignan a cada miembro de la organización. Dentro de ello abarcan muchos aspectos a evaluar; como factores externos e internos que puedan afectar la realización de las funciones de los colaboradores siendo esto un impedimento en el logro de objetivos; estos factores pueden ser puntos relacionados a la organización; como está compuesto su organigrama, no está conforme con el puesto de trabajo, su entorno personal está influyendo negativamente, factores externos a la organización, etc.

En muchas ocasiones nos preguntamos porque evalúan el desempeño y es que hay diferentes factores y entre ellas están las recompensas que se les puede asignar en base a su esfuerzo y a sus méritos, La retroalimentación que es cuando hay un vínculo entre el cliente y el colaborador y esto se realiza de manera correcta, El desarrollo que son los puntos fuertes y las debilidades que



tiene el colaborador y que necesita mejorar, Las Relaciones con todos sus compañeros de trabajo, con las personas que lo rodean ya que también ellos evalúan su desempeño, La percepción que las personas de su entorno tienen sobre él, El potencial de desarrollo permite conocer las habilidades de los colaboradores y La asesoría se la dan a un gerente de recursos Humanos que le permitirá orientar a los colaboradores.

El logro de resultados es lo que se evalúa constantemente, y esto se consigue con el cumplimiento de las responsabilidades asignadas por la organización, realizándolas de manera eficaz y eficiente, con los objetivos claros y aceptados por toda la organización.

Los beneficios de la Evaluación del desempeño deben ser tanto para la organización como para los que la conforman; Los objetivos y las metas deben ser aspectos principales en una evaluación de desempeño, deben ser aceptadas por el evaluador y el evaluado, y debe servir para mejorar las debilidades que se encuentran y para trabajar con eficiencia.

En la evaluación del desempeño consta de dos partes importantes que son; los conocimientos y las técnicas que se aplican dentro de la realización de las actividades y el compromiso de manera voluntaria del colaborador para un mejor

Gómez, Balkin y Cardy (2001) afirma. "Consiste en una serie de procesos que se encargan de medir el desempeño de los colaboradores en la organización, tomando en cuenta el análisis de los puestos, las áreas en la cual se desempeñan los colaboradores y se puede medir. La medición es el principal elemento para un sistema de evaluación ya que permite comparar con los parámetros establecidos. El tema de la administración se debería tomar en cuenta porque es de donde parten las actividades de evaluación y donde se desarrollan los potenciales de los humanos en la organización, orientándose hacia el futuro". (p.245).

## **Indicadores**

### **1. Rendimiento**

Pérez y Merino (2014). Se hace mención al conjunto de actitudes para el desempeño de un cargo o de diferentes actividades que tiene que realizar de manera correcta que va de la mano con el logro de objetivos que posee la organización buscando un beneficio para él y para la empresa.

## **2. Productividad**

Martínez (2007) Es la cantidad de trabajo que se realiza y se obtiene como resultado, que tiene como características la utilidad y que es provechoso. La productividad es muy importante para la empresa ya que le genera ingresos, crecimiento de la empresa y por ende posicionamiento en el mercado.

### **B. Clima laboral**

El clima laboral se basa en como nuestros colaboradores se sienten en el espacio asignado para desempeñarse laboralmente, la satisfacción laboral en su centro de trabajo, en su entorno; siendo esto muy importante porque los colaboradores son nuestro principal recurso dentro de la organización y se les tiene que brindar un espacio cómodo, en un entorno que les dé tranquilidad para la realización de sus funciones. También se debe considerar los distintos cambios que se da en la organización ya que generan un fuerte impacto; afectando el compromiso y la identificación que tienen con la organización. El clima organizacional es la parte interna de la organización, la parte esencial y psicológica que lleva cada organización como su característica principal. Involucra factores internos como las metas de la organización, la tecnología, las políticas y factores externos que actitudes y comportamiento sociales del entorno. (Chiavenato, 1992).

Se puede generar distintos tipos de Clima enfocados a distintos aspectos dentro de la organización como pueden ser; que se orienten con los clientes y se construya una relación directa, Al control y haya un sistema de seguridad, Al Equipo y se construya una mejor relación entre los miembros de la organización y A la Productividad en la cual haya procesos de producción.

Existen cuatro tipos básicos de Clima Organizacional; orientados a distintos aspectos que componen una organización; entre ellos están los aspectos basados en los sistemas, que tienen que ver con un control, aspectos basados en los clientes, en la Productividad y con el Equipo de Trabajo.

Para poder saber si tenemos un clima laboral favorable en la institución se pueden utilizar diferentes instrumentos como son las encuestas, Focus Group, Buzón de sugerencias, etc. Y ello para poder tomar las medidas correctivas si en caso haya problemas en el clima laboral.

## **Indicadores**

### **1. Satisfacción laboral**

Gamboa (2010) Es como el Colaborador se muestra ante el puesto de trabajo al cual desempeña, si tiene una actitud positiva frente a las labores asignadas, el buen clima laboral es un factor importante porque permite que el colaborador tenga un excelente desempeño.

### **C. Cultura organizacional**

Es la relación en base a las creencias, actitudes, valores que tienen los que integran una organización; es algo que los caracteriza de otras organizaciones, que los identifica y que va en constante cambio. Con la cultura organizacional se establecen diferencias entre las formas de trabajo, políticas, etc. Que tiene cada organización, en la cual se tienen que adaptar porque forma parte de la institución y que es compartida por todos los integrantes de la organización.

La cultura es la forma de pensar de los miembros que integran la organización, las decisiones que van tomando en equipo, que son de manera tradicional y muchas veces constantes. Además, determina cómo funciona la empresa, y esto se refleja en las estrategias que se ha empleado dentro de ella.

La cultura puede ser tomada de dos formas; de manera objetiva, cuando nos basamos a la historia de la empresa y temas relacionada a ella, y de manera subjetiva cuando en equipo se toman decisiones en base a cómo piensan y lo que creen los miembros de la organización. Dorta (2014) afirma. “Que constituye una serie de pensamientos y acciones que une a toda una organización en base a los objetivos comunes. La cultura es algo que enlaza el pasado, presente y que continúa en la organización. Esto se da cuando los que integran una organización comparten los mismos conocimientos y se adaptan a una forma de trabajos en la cual todos están de acuerdo y se sienten cómodos, también se pueden desarrollar eficientemente en los aspectos externos que se puedan presentar” (p.4).

## **Indicadores**

### **1. Adaptabilidad**

Chaux (2014) El término adaptabilidad hace referencia a la manera como se maneja una estructura ya planificada dentro de una empresa, si se puede llegar a integrar plenamente a una organización en la cual tiene una cultura ya establecida.

#### **1.3.2. Desarrollo de la identidad corporativa**

##### **1.3.2.2. Teoría del campo**

Kurt (1944) afirma en la teoría del campo que para comprender el comportamiento humano se debe tener en cuenta todas las variables que están interviniendo en tiempo real en las acciones de las personas y el entorno, el modo en que se socializan entre ellos, por otro lado, indica que con la teoría del campo se pueden analizar los conflictos de las personas y puede contribuir a cambiar sus actitudes.

##### **1.3.2.3. Definición de la identidad corporativa**

Capriotti (2009) Toda organización debe tener una marca personal, algo que la diferencie, ya que por ello obtendrá el reconocimiento de los clientes y se posicionará de mejor manera en la mente de los consumidores, alcanzando un nivel de posicionamiento también amplio en el mercado, las empresas buscan obtener el éxito, realizando un análisis de interno para poder descubrir sus fortalezas, identificar su identidad y lo que le caracteriza; para poder conseguir una posición diferente y única.

## **D. Imagen corporativa**

Se define como la percepción que se tiene de una institución, como se ve reflejado mediante sus principales características, su logotipo, su forma de trabajo (eficiente), etc. Capriotti (2009) afirma. "Lo que proyectan las organizaciones es la correcta imagen la cual el público puede tener una idea o concepto de la empresa, de los que ofrece ya sea un producto o Servicio". (p.1).

La importancia que tiene obtener una correcta imagen permite que nos podamos diferenciar de otras organizaciones, que nos consideren como una opción distinta al de la competencia y nos permita también ocupar un espacio en la mente del consumidor, siendo esto importante ya que si la organización es reconocida por nuestros clientes, es una organización sostenible en el tiempo. Podemos mencionar también que una buena imagen corporativa nos facilita en lo siguiente; a tener una decisión de compra firme y no tener dudas al momento de adquirir algún producto, a aumentar nuestras ventas, a liderar el mercado, a obtener una variedad proveedores, a poder conseguir mejores trabajadores con mayores capacidades, etc.

La Identidad Corporativa de una organización y la comunicación entre los colaboradores, tiene como objetivo primordial lograr que la organización sea auténtica, se diferencie de otras organizaciones y sea preferencia de la organización. Debido a la globalización y la situación que existe en el entorno general, específico y competitivo, uno de los problemas que se ha observado es que nuestros clientes tienen mucha dificultad para poder diferenciar los productos, servicios y hasta las mismas organizaciones (marcas reconocidas) Es por ello que, la Imagen Corporativa es de suma importancia, ya que crea un valor para la organización.

### **Indicadores**

#### **1. Percepción**

Pérez y Gardey (2008) Es la manera como a través de los sentidos podemos formar un concepto acerca del entorno, lo que se puede observar, Interpretar en base a los pensamientos o sentimientos.

## **E. Realidad corporativa**

Cada organización tiene que identificar sus características objetivas; aspectos económicos, financieros, de recursos humanos, planes que se han estado ejecutando; todo lo que pueda influir en una imagen positiva o negativa, para que en base a ello se puedan ir mejorando algunos puntos y posteriormente construir la imagen que se quiere proyectar. La Realidad Corporativa es un conjunto de significados que nos permite tener una perspectiva del presente y del futuro, En base a lo que se tiene ya construido se crea algo mejor, algo más concreto.

Podemos considerar que en la Realidad Corporativa de la organización se debe establecer el análisis FODA como principal recurso ya que con ello analizaremos los factores Internos y Externos de la Organización y esto ayudará a tener más claro los enfoques a los que le tenemos que prestar mayor atención. Echevarría (2012) menciona. “Que se denomina La Realidad Corporativa a como está compuesto una organización en todos sus aspectos, ya sea cultura, clima, imagen; como se define la organización en su totalidad, si nos proyecta originalidad y si se diferencia de otras organizaciones, también se menciona a la imagen es como ven a la organización, que son ideas, creencias o impresiones sobre una institución”. (p.4).

### **Indicadores**

#### **1. Estructura organizativa**

Chiavenato (2004) Está compuesta por varios factores como lo son la responsabilidad, el liderazgo, el poder de organizar un equipo de trabajo donde se planteen objetivos, metas, estrategias organizacionales, donde podamos ingresar a un entorno competitivo.

#### **2. Compromiso**

Pérez y Gardey (2008) En la capacidad de tomar conciencia sobre el cumplimiento de las actividades asignadas dentro de lo que se le estipula, realizándolo con esfuerzo, dedicación para lograr un buen resultado de alta expectativa.

## **F. Comunicación**

Campos (2015) La comunicación se ha convertido en una herramienta estratégica importante en las empresas, porque mediante ello podemos posicionarnos en el mercado, La comunicación permite acercarnos a nuestro público objetivo, permite saber sus necesidades, preferencias y deseos, y a través de ello acercamos al mercado la imagen que queremos proyectar de nuestra empresa.

Si bien para posicionar una empresa se necesita de un estudio de mercado, conocer la demanda, lanzar un producto o servicio en base a una serie de canales que nos muestran la rentabilidad que nos podría generar, lo que nos dará la posibilidad de diferenciarnos es la comunicación, la relación directa con nuestros clientes potenciales permitirá crear en los consumidores la necesidad de adquirir el producto o servicio.

El relacionarse adecuadamente con los integrantes de la organización permite que podamos tomar mejores decisiones en equipo, que haya un mejor clima laboral, que podamos desempeñarnos correctamente ya que nos sentiremos en un ambiente de compañerismo, enfocados todos en el objetivo de la organización.

Dentro de la Comunicación corporativa se puede mencionar dos puntos importantes; una que es la comunicación directa con los clientes, cuando se busca que ellos prefieran el producto o servicio que se les ofrece y mediante ello poder lograr una fidelización con los consumidores. También la comunicación que se puede obtener con otras instituciones con el fin de lograr una aceptación y tener una buena relación entre organizaciones.

### **Indicadores**

#### **1. Comunicación corporativa**

Muñiz (2014) Hace referencia a como se conectan o se relacionan los que integran una organización al transmitir temas de interés que involucra a todos los colaboradores.

## **1.4. Formulación del problema**

### **1.4.1. Problema General**

¿Qué relación existe entre la gestión de recursos Humanos y el desarrollo de la Identidad corporativa de los Colaboradores de la Municipalidad de Mi Perú, Callao, 2017?

### **1.4.2. Problemas específicos**

- a) ¿Qué relación existe entre la Evaluación de Desempeño y el desarrollo de la Identidad corporativa de los Colaboradores de la Municipalidad de Mi Perú, Callao, 2017?
- b) ¿Qué relación existe entre el clima laboral y el desarrollo de la identidad corporativa de los Colaboradores de la Municipalidad de Mi Perú, Callao, 2017?
- c) ¿Qué relación existe entre la cultura organizacional y el desarrollo de la identidad corporativa de los Colaboradores de la Municipalidad de Mi Perú, Callao, 2017?

## **1.5. Justificación del estudio**

Hernández, Fernández, Baptista (2010) hace referencia que “la justificación de la investigación - nos indica el porque de la investigación exponiendo sus razones. Por medio de la justificación debemos demostrar que el estudio es necesario e importante” (p.39).

### **1.5.1 Justificación teórica**

La presente investigación se realizó con el objetivo de generar y desarrollar conocimientos a través de conceptualizaciones y teorías como; La teoría X y Y, que permitió desarrollar de manera más amplia la variable recursos humanos, en la cual se detalló el comportamientos de los humanos, en la teoría X nos presenta a un hombre indolente por naturaleza ,en la Teoría Y muestra un ser humano con iniciativa y que aprovecha sus capacidades, por otro lado la teoría del campo,



permitió desarrollar la variable identidad corporativa, en la cual enfatizó sobre el comportamiento humano y la influencia del entorno en las organizaciones.

### **1.5.2 Justificación metodológica**

La investigación generó conocimientos en lo que respecta a la metodología ya que se empleó el método de investigación hipotético deductivo con enfoque cuantitativo, con un nivel descriptivo correlacional, un tipo de investigación aplicada y el diseño no experimental de corte transeccional.

### **1.5.3 Justificación práctica**

Es importante la presente investigación porque determina el aporte que brinda la Gestión de Recursos Humanos en lo que respecta a la Identidad Corporativa de los Colaboradores de la Institución, permite un mejor desarrollo en el cumplimiento de las funciones de los colaboradores y por ende, el crecimiento de la Municipalidad en General.

Los motivos que me llevaron a investigar los temas en mención es porque en el año 2017 en la Municipalidad de Mi Perú no se ha realizado una amplia investigación sobre como va trabajando el área de Recursos Humanos con respecto a la identidad corporativa siendo esto importante porque hoy en día se ve una imagen negativa de muchas Municipalidades, ya sea por temas de corrupción o malas gestiones , lo que nos hace pensar y meditar en como identificar los problemas que se vienen suscitando y qué relación tiene ello con las distintas áreas de la Institución y por ende como afecta esto en forma general, es por ello que sería de suma importancia profundizar sobre diferentes temas que son débiles porque carecen de investigaciones.

Se ha podido observar que no se enfocan en como está el desempeño de los colaboradores, como vienen trabajando, no hay una relación directa entre la institución y los colaboradores.

La presente investigación sería un aporte favorable para las organizaciones en general ya que ayudaría a Identificar los distintos problemas y darle Posibles Soluciones. La hipótesis general planteada en la presente investigación es: Existe

relación significativa entre la Calidad de Gestión de Recursos Humanos y el desarrollo de la identidad Corporativa de los colaboradores de la Municipalidad de Mi Perú, Callao, 2017.

Es por ello que se desarrollarán de manera amplia los temas de interés, demostrando la importancia que se debería tener y el correcto enfoque que se le debería dar.

## **1.6. Hipótesis**

Las hipótesis indican lo que tratamos de probar y se definen como explicaciones tentativas del fenómeno investigado. Se derivan de la teoría existente (Williams, 2003) y deben formularse a manera de proposiciones. De hecho, son respuestas provisionales a las preguntas de investigación. Cabe señalar que en nuestra vida cotidiana constantemente elaboramos hipótesis acerca de muchas cosas y luego indagamos su veracidad.

### **1.6.1. Hipótesis general**

Existe relación significativa entre la gestión de recursos humanos y el desarrollo de la identidad corporativa de los colaboradores de la Municipalidad de Mi Perú, Callao, 2017.

### **1.6.2. Hipótesis específicas**

- a) Existe relación significativa entre la evaluación de desempeño y el desarrollo de la identidad corporativa de los Colaboradores de la Municipalidad de Mi Perú, Callao, 2017.
- b) Existe relación significativa entre el clima Laboral y el desarrollo de la Identidad corporativa de los Colaboradores de la Municipalidad del Distrito de Mi Perú, Callao, 2017.

- c) Existe relación significativa entre la cultura organizacional y el desarrollo de la Identidad corporativa de los Colaboradores de la Municipalidad del Distrito de Mi Perú, Callao, 2017.

## **1.7. Objetivos**

### **1.7.1. Objetivo general**

Determinar la relación que existe entre la gestión de recursos humanos y el desarrollo de la identidad corporativa de los Colaboradores de la Municipalidad de Mi Perú, Callao, 2017.

### **1.7.2. Objetivos específicos**

- a) Determinar la relación que existe entre la evaluación de desempeño y el desarrollo de la identidad corporativa de los Colaboradores de la Municipalidad de Mi Perú, Callao, 2017.
- b) Determinar la relación que existe entre el clima laboral y el desarrollo de la identidad corporativa de los Colaboradores de la Municipalidad de Mi Perú, Callao, 2017.
- c) Determinar la relación que existe entre la cultura organizacional y el desarrollo de la identidad corporativa de los Colaboradores de la Municipalidad de Mi Perú, Callao, 2017.

## **II.MÉTODO**

### **2.1. Diseño de la investigación**

#### **2.1.1. Método**

El método que se empleó en la investigación fue el hipotético deductivo con enfoque cuantitativo. Hernández, Fernández y Baptista (2006) determinan que el método hipotético deductivo se emplea en investigación científica, lo que conlleva a que es el camino lógico para poder buscar resolver los problemas que hayamos planteado en la investigación. Así mismo consiste en formular o emitir hipótesis sobre unas posibles soluciones al problema que se hayan planteado y con ello poder comprobar con los datos otorgados o que tengamos si están de acuerdo con aquellas (p. 15).

Hernández, Fernández y Baptista (2006) nos manifiesta que el enfoque cuantitativo “utiliza la recolección de datos para poder responder preguntas de investigación y probar las hipótesis planteadas, también confía en la medición numérica, y frecuentemente el uso de la estadística para establecer con exactitud patrones de comportamiento en una población” (p. 15).

#### **2.1.2 Nivel**

El nivel empleado fue el descriptivo correlacional, debido a que se recogió información de manera independiente o conjunta sobre los conceptos o las variables a las que se refieren. El nivel Correlacional tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto en particular. Hernández (2006) tipifica a “los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que sea sometido a análisis” (p.45).

Hernández (2006) afirma “la utilidad y propósito principal de los estudios correlacionales son saber cómo se puede comportar un concepto o variable conociendo el comportamiento de otra u otras variables relacionadas”. (p.47).

### **2.1.3 Tipo**

Investigación Aplicada, ya que se busca resolver un problema conocido y encontrar respuestas a preguntas específicas, aplicando en la investigación los conocimientos adquiridos y los resultados de la Investigación.

La investigación aplicada recibe el nombre de “investigación práctica o empírica”, que se caracteriza porque busca la aplicación o utilización de los conocimientos adquiridos, a la vez que se adquieren otros, después de implementar y sistematizar la práctica basada en investigación. El uso del conocimiento y los resultados de investigación que da como resultado una forma rigurosa, organizada y sistemática de conocer la realidad. (Hernández, 2008, p.56).

### **2.1.4. Diseño**

No Experimental con corte Transeccional, ya que se encargó de describir la relación entre las dos variables en un momento determinado.

Menciona Hernández (2014) “La investigación No experimental es aquella que se realiza sin manipular deliberadamente variables, Es decir es investigación donde no hacemos variar intencionalmente las variables independientes. Lo que hacemos en la investigación no experimental es observar fenómenos tal y como se dan en su contexto natural, para después analizarlos”. (p.118).

Hernández (2006) afirma que. “Los diseños Transversales recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables, y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado.”. (p.152).

## 2.2. Variables, Operacionalización

**Tabla 2.2.1**

*Variables de investigación*

---

<b>Variables de Investigación</b>	
<b>Variable 1</b>	Gestión de Recursos humanos
<b>Variable 2</b>	Desarrollo de la Identidad corporativa

---

**Fuente:** Elaboración propia

### 2.2.2. Operacionalización

En la tabla 2.2.2.1. Se presenta la operacionalización de las variables que a continuación se detallan:

**Tabla 2.2.2.1.**

*Operacionalización de variable*

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	NIVELES	ESCALA DE MEDICIÓN
Gestión de Recursos Humanos	Chiavenato, I. (2004) El término recursos Humanos comprende un área de la organización en la cual se encuentra el principal recurso, que es el Recurso Humano, porque como bien sabemos gracias a los colaboradores la empresa prevalece con el tiempo, el área de Recursos Humanos se encarga de promover que los colaboradores cumplan sus funciones en base a los objetivos de la organización y que se desarrollen de manera eficiente.	La variable 1 (Recursos humanos) se midió a través de un cuestionario de 8 ítems orientado a las dimensiones: Evaluación del Desempeño, Clima Laboral, Cultura Organizacional.	Evaluación del Desempeño	Rendimiento Productividad	1,2 3	Totalmente desacuerdo (0-1) Desacuerdo (1-2) Indiferente (2-3) De Acuerdo(3-4) Totalmente de Acuerdo (4-5)	Ordinal
			Clima Laboral	Satisfacción Laboral	4,5,6,7		
			Cultura Organizacional	Adaptabilidad	8		
Desarrollo de la Identidad corporativa	Capriotti, P. (2008) Toda organización debe tener una marca personal, algo que la diferencie, ya que por ello obtendrá el reconocimiento de los clientes y se posicionará de mejor manera en la mente de los consumidores, alcanzando un nivel de posicionamiento también amplio en el mercado, las empresas buscan obtener el éxito, realizando un análisis de interno para poder descubrir sus fortalezas, identificar su identidad y lo que le caracteriza; para poder conseguir una posición diferente y única.	La variable 2 (Identidad corporativa) se midió a través de un cuestionario de 10 ítems orientado a las dimensiones: Evaluación del Desempeño, Clima Laboral, Cultura Organizacional..		Percepción	9,10,11,12, 13,14	Totalmente desacuerdo (0-1) Desacuerdo (1-2) Indiferente (2-3) De Acuerdo(3-4) Totalmente de Acuerdo (4-5)	Ordinal
			Imagen Corporativa	Estructura Organizativa	15,16		
			Realidad Corporativa	Compromiso	17		
			Comunicación	Comunicación Corporativa	18		

**Fuente:** Elaboración propia

## **2.3. Población y muestra**

### **2.3.1. Población**

En la presente investigación la población tomada fue de 650 colaboradores de la municipalidad de Mi Perú. Para Hernández, Fernández y Baptista (2010) afirma que la población es “el conjunto de unidades cuyas cualidades se van a estudiar en un periodo o lugar específico” (p. 174).

### **2.3.2. Muestra**

La muestra que se empleó fue por conveniencia en donde según Hernández (2016) Hace referencia que la muestra por conveniencia consiste en extraer o seleccionar la unidades muestrales que sean más convenientes, accesibles para poder obtener los datos y el estudio y los resultados sean veraces y fiables (p. 156).

### **2.3.3. Muestreo**

El muestreo es no probabilístico, y para ello Hernández, Fernández y baptista (2010) manifiesta que este tipo de muestreo “Subgrupo de la población en la que la elección de los elementos no depende de la probabilidad, sino de las características de la investigación. (176)

## **2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad**

### **2.4.1. Técnica de recolección de datos**

La técnica que se empleó fue la encuesta para medir la variable recursos humanos con tres dimensiones (evaluación del desempeño, clima laboral y cultura organizacional) y la variable identidad corporativa con tres dimensiones (imagen corporativa, identidad corporativa y comunicación).

Carrasco (2005) Mantiene que la encuesta es “el conjunto de reglas y pautas que guían las actividades que realizan los investigadores en cada una de



las etapas de la investigación científica” (p.274) de igual manera Carrasco (2005) define a la encuesta como “Una técnica de investigación social para la indagación, exploración y recolección de datos, mediante preguntas formuladas a los sujetos que constituyen la unidad de análisis” (p.314).

#### 2.4.2. Instrumento de recolección de datos

García (2003) Manifiesta que el cuestionario está conformado por un grupo de preguntas, las cuales están hechas sistemáticamente, ordenada y cuidadosamente para obtener información de nuestra muestra objetiva, sobre los hechos que se quieren investigar, las cuales pueden ser desarrolladas en varias formas (correo) (p. 23).

Hernández, Fernández y Baptista (2010) afirman la escala de Likert es “un conjunto de ítems presentados en forma de afirmaciones o juicios, ante los cuales se pide la reacción de los participantes. Estos Ítems pueden generar reacciones eligiendo uno de los cinco puntos o de la escala” (p. 245).

En la tabla 2.4.2.1 se menciona como están detallados los ítems para la medición de las mencionadas variables.

**Tabla 2.4.2.1**

*Estructura dimensional de las variables de estudio*

<b>Variable</b>	<b>Dimensión</b>	<b>Ítem</b>
<b>Gestión de Recursos Humanos</b>	Evaluación del Desempeño	1 – 3
	Clima Laboral	4 – 7
	Cultura Organizacional	8
<b>Desarrollo de la Identidad Corporativa</b>	Imagen Corporativa	9 – 14
	Realidad Corporativa	15 – 17
	Comunicación	18

**Fuente:** Elaboración propia

Asimismo, para poder realizar la encuesta se utilizó la escala, la cual nos muestra Tabla 2.4.2.2.

### Tabla 2.4.2.2

*Puntuación de los ítems de acuerdo a la Escala tipo Likert*

Puntuación	Denominación
1	TD
2	D
3	I
4	DA
5	TA

*Fuente:* Elaboración propia

### 2.4.3. Validez

El instrumento de esta investigación fue sometido a juicio por tres expertos y a continuación se muestra en la Tabla 2.4.3.1, quienes se encargaron de revisar el contenido del instrumento donde arrojó con el calificativo de si cumple:

### Tabla 2.4.3.1

*Validación de expertos*

N°.	Experto	Calificación Instrumento	Especialidad
<b>Experto 1</b>	Dr Nérida Gladys Rey Córdova	Si Cumple	Investigación
<b>Experto 2</b>	Mg Orlando Hugo Ríos Díaz	Si Cumple	Recursos Humanos
<b>Experto 3</b>	Dr Carlos Casma Zarate	Si Cumple	Investigación

*Fuente:* Elaboración propia

### 2.4.4. Confiabilidad del instrumento

En primera instancia se aplicó una prueba piloto a 20 encuestados en un escenario de las mismas condiciones que la presente investigación para conocer si el instrumento mide las variables recursos humanos e identidad corporativa.

Las recolecciones de datos cuantitativos evaluados en el instrumento de medición se basan en:

Según Hernández (2010)

- a) Confiabilidad: se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo sujeto u objeto produce resultados iguales. (p.277).
- b) Validez: se refiere al grado en que un instrumento realmente mide la variable que pretende medir. (p.277).
- c) Objetividad: se refiere al grado en que éste es permeable a la influencia de los sesgos y tendencias del investigador. (p.287).

**Tabla 2.4.4.1**

*Resumen del procesamiento de los casos*

<b>Resumen del procesamiento de los casos</b>			
		N	%
Casos	Válidos	100	100,0
	Excluidos	0	,0
	Total	100	100,0

**Fuente:** Elaborado en base a los resultados del SPSS

A continuación, en la Tabla 2.4.4.2 se muestra la estadística de fiabilidad con la que se desarrollará este proyecto

**Tabla 2.4.4.2**

*Estadísticos de fiabilidad*

<b>Estadísticos de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,889	18

**Fuente:** Elaborado en base a los resultados del SPSS

Después de encuestar a los 100 colaboradores de la Municipalidad de Mi Perú, se obtuvo un resultado de 0.889 en el coeficiente del Alfa de Cronbach, por

lo cual podemos afirmar que existe una confiabilidad muy alta en el instrumento elaborado y que nos servirá para la recolección de datos.

Según Hernández (2010) indica que el alfa de cronbach se utiliza para calcular el coeficiente de fiabilidad del instrumento de medición. El coeficiente puede estar entre 0 y 1, donde “0” significa una confiabilidad nula o depreciable y “1” representa una máxima confiabilidad siendo perfecta (muy alta) (p. 439).

### **Tabla 2.4.4.3**

*Medidas de consistencias interna e interpretación de coeficientes*

<b>Valor</b>	<b>Nivel de aceptación</b>
<b>0.00 a 0.20</b>	Confiabilidad Despreciable
<b>0.20 a 0.40</b>	Confiabilidad Baja
<b>0.40 a 0.60</b>	Confiabilidad Moderada
<b>0.60 a 0.80</b>	Confiabilidad Marcada
<b>0.80 a 1.00</b>	Confiabilidad Muy alta

*Fuente:* Elaborado en base a Hernández, Fernández y Baptista (2010)

## **2.5. Métodos de análisis de datos**

El presente trabajo se basa en aspectos teóricos; en la recopilación, selección y análisis de información, obtenidos por Libros, lecturas, resúmenes clasificados. El procesamiento Estadístico que se planteó es por el Análisis Descriptivo; Distribución de Frecuencias (Tablas, Gráficos) y en el Análisis Inferencial, se aplicará las técnicas estadísticas como; Spearman y ello a través de la Herramienta SPSS, para posteriormente plantear conclusiones. El método que se empleó fue el estadístico en donde se estableció en base a tablas y figuras.

Es un método que emplea técnicas como en el de la presente investigación que es una encuesta la cual se utilizará para poder interpretar los datos que se obtendrán a lo largo del proceso de la investigación, las cuales ayudarán a tomar decisiones y a explicar la ocurrencia de un fenómeno.

## 2.6. Aspectos éticos

El informe de investigación se ha realizado con las normas establecidas de manera correcta sin intento de plagio, con conocimientos adquiridos en base a la formación que se nos ha brindado a lo largo de la carrera de Administración, se basó en la técnica normativa de APA.

Los criterios éticos que se tendrán en cuenta para la investigación están detallados a continuación:

Los criterios éticos que se tuvieron en cuenta para la investigación están detallados a continuación.

Los criterios a tener en cuenta en esta investigación, por lo que afirman Noreña, Alcaraz, Rojas y Rebolledo (2012) son:

- a. **Consentimiento informado:** a nuestros encuestados le les proporcionara toda la información completa y también detallada. Como también los encuestados estuvieron plenamente de acuerdo con que se les realizara las preguntas así mismo tuvieron presente y reconocieron sus derechos. Los encuestados accedieron a responder las preguntas, estuvieron presentes e identificaron sus derechos.
- b. **Confidencialidad:** a nuestros encuestados para esta investigación se les dio la confianza sobre protección de sus identidades al participar en esta encuesta. Las Encuestas son anónimas y permiten la protección de sus identidades.
- c. **Observación del participante:** los encuestados actuaron de la mejor forma y con precaución durante el proceso en el que se recolectaron los datos, pero siempre con responsabilidad ética y con ella las consecuencias que pudieran darse al realizarse la interacción con los clientes que serán encuestados. El proceso de las encuestas se desarrolló de la mejor manera para que los resultados sean confiables

### III. RESULTADOS

#### 3.1. Prueba de normalidad

Para determinar la distribución de los datos recolectados, se realizó el estadístico de Kolmogorov – Smirnov.

##### Hipótesis de normalidad:

H<sub>0</sub>: La distribución de la muestra sigue una distribución normal

H<sub>1</sub>: La distribución de la muestra no sigue una distribución normal.

##### Significación:

Sig: 0.05 Nivel de confianza: 95%

a. Sig < 0.05 entonces se rechaza H<sub>0</sub>.

b. Sig > 0.05 entonces se acepta H<sub>0</sub>.

##### Tabla 3.1.1.:

*Prueba de normalidad kolmogorov – smirnov*

	Estadístico	gl	Sig.
Gestión de Recursos humanos	,151	100	,000
		100	,000
Desarrollo de la Identidad corporativa	,168		

a. Corrección de la significación de Lilliefors

**Fuente:** Elaborado en base a los resultados del SPSS

Se realizó el estadístico de Kolmogorov por la muestra que se tiene, ya que nos indica en la regla que  $n > 50$  se debe tomar como estadístico la prueba de kolmogorov - Sminov.

La presente Tabla 3.1.1 mediante la Prueba Kolmogorov-Smirnov que muestra a las variables de estudio, en donde tienen un nivel de significancia encontrado menor al nivel de significancia asumido para la presente investigación, es decir ( $0.00 < 0.05$ ), podemos concluir que, el presente estudio, no tiene distribución normal.

### 3.2. Contrastación y correlación de hipótesis

Según Hernández (2010, p. 312), indica que el coeficiente de correlación de Spearman, “es una prueba estadística para analizar la relación entre dos variables medidas en un nivel ordinal”, la cual se detalla a continuación:

**Tabla 3.2.1.**

*Rango relación*

<b>RANGO</b>	<b>RELACIÓN</b>
-0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta
<b>-0.76 a -0.90</b>	Correlación negativa muy fuerte
<b>-0.51 a -0.75</b>	Correlación negativa considerable
<b>-0.11 a -0.50</b>	Correlación negativa media
<b>-0.01 a -0.10</b>	Correlación negativa débil
<b>0.00</b>	No existe correlación
<b>+0.01 a +0.10</b>	Correlación positiva débil
<b>+0.11 a +0.50</b>	Correlación positiva media
<b>+0.51 a +0.75</b>	Correlación positiva considerable
<b>+0.76 a +0.90</b>	Correlación positiva muy fuerte
<b>+0.91 a +1.00</b>	Correlación positiva perfecta

**Fuente:** Elaborado en base a Hernández, Fernández y Baptista (2010)

Para proceder a realizar el contraste de las hipótesis, se verifico que las variables de investigación no tienen una distribución normal, por lo tanto, para este estudio se aplicarán pruebas no paramétricas. Es decir, para poner a prueba las hipótesis y determinar el grado de correlación entre las variables de estudio se realizó mediante el cálculo de la Prueba de Rho de Spearman.

#### 3.2.1 Hipótesis general

HG: Existe relación significativa entre la gestión de recursos humanos y el desarrollo de la identidad corporativa de los colaboradores de la municipalidad de Mi Perú, Callao, 2017.

H0: No existe una relación significativa entre la gestión de recursos humanos y el desarrollo de la identidad corporativa de los colaboradores de la municipalidad de Mi Perú, Callao, 2017.

H1: Si existe una relación significativa entre la gestión de recursos humanos y el desarrollo de la identidad corporativa de los colaboradores de la municipalidad de Mi Perú, Callao, 2017.

### Regla de decisión

Si el valor de  $p > 0.05$ , se acepta la Hipótesis Nula ( $H_0$ ).

Si el valor de  $p < 0.05$ , se rechaza la Hipótesis Nula ( $H_0$ ) y se acepta  $H_1$

**Tabla 3.2.1.1**

*Prueba de correlación de variables - hipótesis general*

			Gestión de Recursos humanos	Desarrollo de la Identidad corporativa
<b>Rho de Spearman</b>	Gestión de Recursos humanos	Coeficiente de correlación	1,000	,791**
		Sig. (bilateral)		,000
	Desarrollo de la Identidad corporativa	N	100	100
		Coeficiente de correlación	,791**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	100	100

\*\* La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

**Fuente:** Elaborado en base a los resultados del SPSS

La Tabla 3.2.1.1 señala la Prueba de Rho de Spearman, que muestra a las variables en estudio con un nivel de significancia (bilateral) menor a 0.05, es decir “0.00 < 0.05”, por ende, se rechaza la hipótesis nula. Además, que, ambas variables poseen una correlación de 0.791, lo cual indica que es una correlación positiva muy fuerte. Por lo tanto, se acepta la hipótesis de investigación indicando que existe una relación positiva muy fuerte entre recursos humanos y la identidad corporativa de los colaboradores de la municipalidad de Mi Perú, Callao, 2017.



### 3.2.2 Hipótesis específica 1

H0: No existe una relación significativa entre la evaluación del desempeño y el desarrollo de la identidad corporativa de los colaboradores de la municipalidad de Mi Perú, Callao, 2017.

H1: Si existe una relación significativa entre la evaluación del desempeño y el desarrollo de la identidad corporativa de los colaboradores de la municipalidad de Mi Perú, Callao, 2017.

#### Regla de decisión

Si el valor de  $p > 0.05$ , se acepta la Hipótesis Nula ( $H_0$ ).

Si el valor de  $p < 0.05$ , se rechaza la Hipótesis Nula ( $H_0$ ) y se acepta  $H_1$

**Tabla 3.2.2.1.**

*Prueba de correlación de la Hipótesis específica 1*

			Desempeño Laboral	Desarrollo de la Identidad corporativa
<b>Rho de Spearman</b>	Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,762**
		Sig. (bilateral)		,000
		N	100	100
	Desarrollo de la Identidad corporativa	Coefficiente de correlación	,762**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	100	100

\*\* La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

**Fuente:** Elaborado en base a los resultados del SPSS

La Tabla 3.2.2.1 señala la Prueba de Rho de Spearman, que muestra a las variables en estudio con un nivel de significancia (bilateral) menor a 0.05, es decir "0.000 < 0.05", por ende, se rechaza la hipótesis nula. Además, que, ambas variables poseen una correlación de 0.762, lo cual indica que es una correlación positiva muy fuerte. Por lo tanto, se acepta la hipótesis de investigación indicando que existe una relación positiva muy fuerte.

### 3.2.3 Hipótesis específica 2

H0: No existe una relación significativa entre el clima laboral y el desarrollo de la identidad corporativa de los colaboradores de la municipalidad de Mi Perú, Callao, 2017.

H1: Si existe una relación significativa entre el clima laboral y el desarrollo de la identidad corporativa de los colaboradores de la municipalidad de Mi Perú, Callao, 2017.

#### Regla de decisión

Si el valor de  $p > 0.05$ , se acepta la Hipótesis Nula ( $H_0$ ).

Si el valor de  $p < 0.05$ , se rechaza la Hipótesis Nula ( $H_0$ ) y se acepta  $H_1$

**Tabla 3.2.3.1**

*Prueba de correlación de la hipótesis específica 2*

		Clima laboral	Desarrollo de la Identidad corporativa
Rho de Spearman	Clima laboral	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,662**
		N	100
	Desarrollo de la Identidad corporativa	Coeficiente de correlación	,662**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	100

\*\* La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

**Fuente:** Elaborado en base a los resultados del SPSS

La Tabla 3.2.3.1 señala la Prueba de Rho de Spearman, que muestra a las variables en estudio con un nivel de significancia (bilateral) menor a 0.05, es decir "0.00 < 0.05", por ende, se rechaza la hipótesis nula. Además, que, ambas variables poseen una correlación de 0.662, lo cual indica que es una correlación positiva considerable. Por lo tanto, se acepta la hipótesis de investigación indicando que existe una relación positiva.

### 3.2.4 Hipótesis específica 3

H0: No existe una relación significativa entre la cultura organizacional y el desarrollo de la identidad corporativa de los colaboradores de la municipalidad de Mi Perú, Callao, 2017.

H1: Si existe una relación significativa entre la cultura organizacional y el desarrollo de la identidad corporativa de los colaboradores de la municipalidad de Mi Perú, Callao, 2017.

#### Regla de decisión

Si el valor de  $p > 0.05$ , se acepta la Hipótesis Nula ( $H_0$ ).

Si el valor de  $p < 0.05$ , se rechaza la Hipótesis Nula ( $H_0$ ) y se acepta  $H_1$

**Tabla 3.2.4.1.**

*Prueba de correlación de la hipótesis específica 3*

		Cultura Organizacional		Desarrollo de la Identidad corporativa
Rho de Spearman	Cultura Organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,677**
		Sig. (bilateral)		,000
		N	100	100
	Desarrollo de la Identidad corporativa	Coefficiente de correlación	,677**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	100	100

\*\* La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

**Fuente:** Elaborado en base a los resultados del SPSS

La Tabla 3.2.4.1 señala la Prueba de Rho de Spearman, que muestra a las variables en estudio con un nivel de significancia (bilateral) menor a 0.05, es decir “0.00 < 0.05”, por ende, se rechaza la hipótesis nula. Además, que, ambas variables poseen una correlación de 0.677, lo cual indica que es una correlación positiva considerable. Por lo tanto, se acepta la hipótesis de investigación indicando que existe una relación positiva considerable entre la cultura organizacional y el desarrollo de la identidad corporativa de los colaboradores de la municipalidad de Mi Perú, Callao, 2017.

### 3.3. Resultados del test por variables

**Tabla 3.3.1**

*Gestión de Recursos Humanos*

	Frecuencia	(%)
<b>TD</b>	1	1,0%
<b>D</b>	21	21,0%
<b>I</b>	27	27,0%
<b>DA</b>	20	20,0%
<b>TA</b>	31	31,0%
<b>Total</b>		100,0%

Se determina que los colaboradores de la municipalidad de mi Perú están Totalmente de acuerdo con la gestión de recursos humanos de la institución.

Chiavenato, I. (2008) Comprende un área de la organización en la cual se encuentra el principal recurso, que es el Recurso Humano, y se encarga de promover que los colaboradores cumplan sus funciones en base a los objetivos de la organización y que se desarrollen de manera eficiente. Si los colaboradores muestran aceptación por la correcta gestión que se está realizando, entonces aportará significativamente

Porcentajes de la variable Recursos Humanos

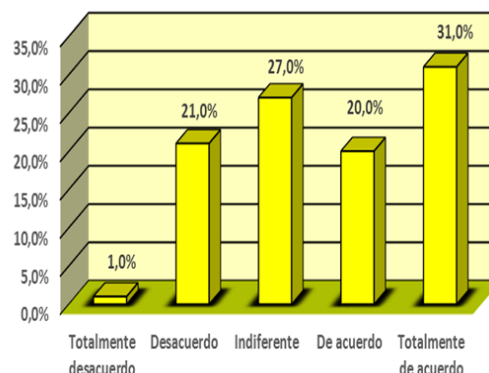


Figura 3.3.1. El 51% de los encuestados manifestaron estar totalmente de acuerdo (TA) y de acuerdo (DA) con la labor que se viene realizando en el área de Recursos Humanos de la municipalidad de mi Perú, mientras que el 22.0% está totalmente en desacuerdo (TD) y desacuerdo (D), desconocen las gestiones que están realizando y el 27% respondió ser indiferente ante la situación.

**Tabla 3.3.2**

*Identidad Corporativa*

	Frecuencia	(%)
<b>TD</b>	1	1,0%
<b>D</b>	16	16,0%
<b>I</b>	28	28,0%
<b>DA</b>	11	11,0%
<b>TA</b>	44	44,0%
<b>Total</b>		100,0%

Se determina que los colaboradores de la municipalidad de mi Perú están Totalmente de acuerdo con el desarrollo de la Identidad Corporativa en la institución. Capriotti (2009) las empresas buscan obtener el éxito, realizando un análisis de interno para poder descubrir sus fortalezas, identificar su identidad y lo que le caracteriza; para poder conseguir una posición diferente y única. Si los colaboradores muestran aceptación por el correcto desarrollo de la identidad corporativa, entonces aportará significativamente con la institución porque permitirá establecer una relación entre la institución y los colaboradores.

Porcentajes de la variable Identidad Corporativa

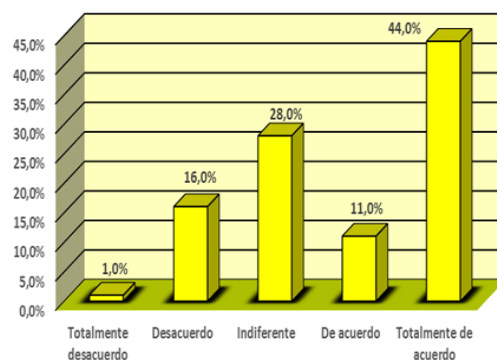


Figura 3.3.2. El 55% de los encuestados manifestaron estar totalmente de acuerdo (TA) y de acuerdo (DA) con la labor que se viene realizando en lo que respecta a Identidad Corporativa en la municipalidad de mi Perú, mientras el 17.0% está totalmente en desacuerdo (TD) y desacuerdo (D), desconoce que se esté aplicando estrategias de mejora y el 28% respondió ser indiferente ante la situación.

### 3.4. Resultados del test por dimensión

Tabla 3.4.1

#### Evaluación del desempeño

	Frecuencia	(%)
<b>D</b>	18	18,0%
<b>I</b>	15	15,0%
<b>DA</b>	40	40,0%
<b>TA</b>	27	27,0%
<b>Total</b>		100,0%

Se determina que los colaboradores de la municipalidad de mi Perú están de acuerdo con la Evaluación del desempeño que se desarrolla en la institución. Amorós (2007) menciona que una eficiente evaluación del desempeño consta en poder identificar la correcta realización de las actividades que se asignan a cada miembro de la organización. Si los colaboradores muestran aceptación por la evaluación del desempeño que se realiza en la municipalidad, entonces aportará significativamente con la institución porque permitirá que los colaboradores tengan un mejor desarrollo en el cumplimiento de sus funciones.

Tabla 3.4.2

#### Clima laboral

	Frecuencia	(%)
<b>D</b>	3	3,0%
<b>I</b>	15	15,0%
<b>DA</b>	35	35,0%
<b>TA</b>	37	37,0%
<b>Total</b>		10,0%

Se determina que los colaboradores de la municipalidad de mi Perú están totalmente de acuerdo con el clima laboral que se desarrolla en la institución. Chiavenato (1992) menciona que el clima organizacional es la parte interna de la organización, esencial y psicológica que lleva cada organización como su característica principal. Si los colaboradores muestran aceptación por el clima laboral que presenta la municipalidad, entonces aportará significativamente con la institución porque permitirá que los colaboradores tengan un mejor ambiente de trabajo, en donde puedan tener una mejor concentración en la realización de sus actividades.

Porcentajes de la dimensión Evaluación del Desempeño

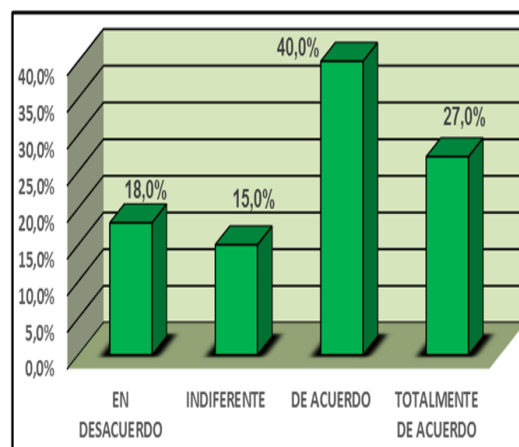


Figura 3.4.1. El 67% de los encuestados manifestaron estar totalmente de acuerdo (TA) y de acuerdo (DA) en la Evaluación del Desempeño que promueve la municipalidad de mi Perú, mientras que el 18.0% está totalmente en desacuerdo (TD), consideran que no se realizan de manera correcta y el 15% respondió ser indiferente ante la situación.

Porcentajes de la dimensión del Clima Laboral

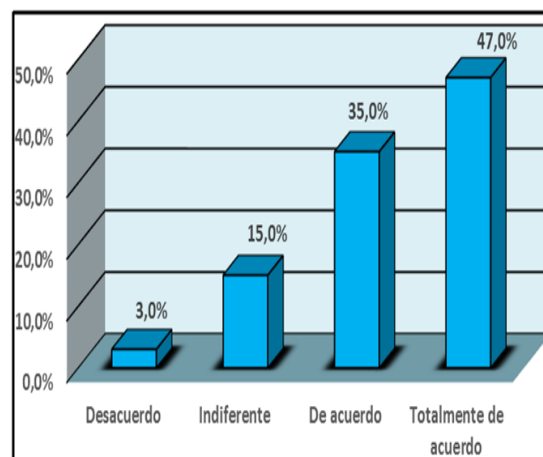


Figura 3.4.2. El 81% de los encuestados manifestaron estar totalmente de acuerdo (TA) y de acuerdo (DA) con el clima laboral que presenta la municipalidad de mi Perú, mientras que el 3.0% está totalmente en desacuerdo (TD), consideran que los ambientes de trabajo son muy reducidos y el 15% respondió ser indiferente ante la situación.

**Tabla 3.4.3***Cultura organizacional*

	Frecuencia	(%)
TD	5	5,0%
D	9	9,0%
I	42	42,0%
DA	30	30,0%
TA	14	14,0%
<b>Total</b>		<b>100,0%</b>

Se determina que los colaboradores de la municipalidad de mi Perú están Indiferentes con la cultura organizacional que se desarrolla en la institución. Dorta, A. (2014) afirma que constituye una serie de pensamientos y acciones que une a toda una organización en base a los objetivos comunes. La cultura es algo que enlaza el pasado, presente y que continúa en la organización. Si los colaboradores muestran aceptación por la cultura organizacional que presenta la municipalidad, entonces aportará significativamente con la institución porque permitirá que se establezca una mejor estructura organización, con un trabajo ordenado y con pautas establecidas.

**Tabla 3.4.4***Imagen corporativa*

	Frecuencia	(%)
TD	1	1,0%
D	5	5,0%
I	33	33,0%
DA	35	35,0%
TA	26	26,0%
<b>Total</b>		<b>100,0%</b>

Se determina que los colaboradores de la municipalidad de mi Perú están de acuerdo con la imagen corporativa que presenta la institución. Capriotti (2009) afirma. "Lo que proyectan las organizaciones es la correcta imagen la cual el público puede tener una idea o concepto de la empresa, de los que ofrece ya sea un producto o Servicio". Si los colaboradores muestran aceptación por la imagen que presenta la municipalidad, entonces aportará significativamente con la institución ya que permitirá que haya una ideología positiva sobre la municipalidad.

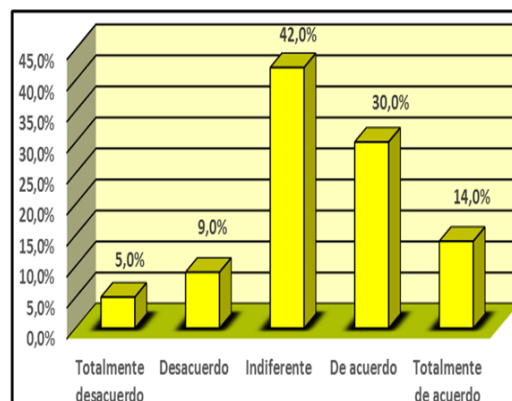
**Porcentajes de la dimensión de la Cultura Organizacional**

Figura 3.4.3. El 44% de los encuestados manifestaron estar totalmente de acuerdo (TA) y de acuerdo (DA) en la cultura organizacional que promueve la municipalidad de mi Perú, mientras que el 14,0% está totalmente en desacuerdo (TD) y desacuerdo (D), consideran que no se ha establecido una correcta cultura organizacional y el 42% respondió ser indiferente ante la situación.

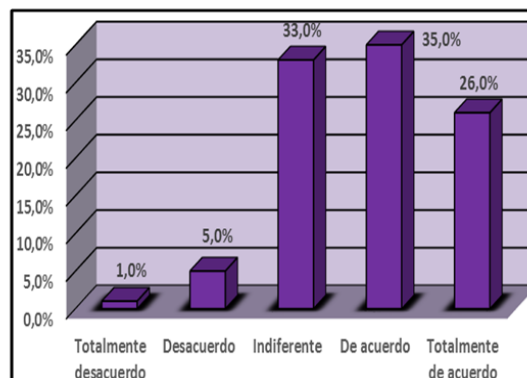
**Porcentajes de la dimensión Imagen Corporativa**

Figura 3.4.4. El 61% de los encuestados manifestaron estar totalmente de acuerdo (TA) y de acuerdo (DA) con la Imagen Corporativa de la municipalidad de mi Perú, mientras que el 6,0% está totalmente en desacuerdo (TD) y desacuerdo (D), consideran que la institución no tiene una correcta imagen corporativa y el 33% respondió ser indiferente ante la situación.

**Tabla 3.4.5***Realidad corporativa*

	Frecuencia	(%)
<b>D</b>	9	9,0%
<b>I</b>	23	23,0%
<b>DA</b>	40	40,0%
<b>TA</b>	28	28,0%
<b>Total</b>		100,0%

Se determina que los colaboradores de la municipalidad de mi Perú están de acuerdo con la realidad corporativa que presenta la institución. Echevarría (2012) menciona que se denomina realidad corporativa a como está compuesto una organización en todos sus aspectos, ya sea cultura, clima, imagen; como se define la organización en su totalidad. Si los colaboradores muestran aceptación por la realidad corporativa que presenta la municipalidad, entonces aportará significativamente con la institución porque permitirá que se identifiquen las debilidades y se tenga una idea más clara sobre como se encuentra la institución en términos generales.

**Porcentajes de la dimensión Realidad Corporativa**

Figura 3.4.5. El 68% de los encuestados manifestaron estar totalmente de acuerdo (TA) y de acuerdo (DA) con la Identidad Corporativa que presenta la municipalidad de mi Perú, mientras que el 9.0% está en desacuerdo (D), consideran que la institución no tiene una realidad corporativa establecida y el 23% respondió ser indiferente ante la situación.

**Tabla 3.4.6***Comunicación*

	Frecuencia	(%)
<b>TD</b>	3	3,0%
<b>D</b>	17	17,0%
<b>I</b>	21	21,0%
<b>DA</b>	28	28,0%
<b>TA</b>	31	31,0%
<b>Total</b>		100,0%

Se determina que los colaboradores de la municipalidad de mi Perú están de acuerdo con la comunicación que se desarrolla en la institución. Campos, J. (2015) La comunicación se ha convertido en una herramienta estratégica importante en las empresas, porque mediante ello podemos posicionarnos en el mercado, permite acercarnos a nuestro público objetivo. Si los colaboradores muestran aceptación por la comunicación que presenta la municipalidad, entonces aportará significativamente con la institución porque permitirá que se relacionen entre los colaboradores de las distintas áreas y mediante ello podrían generar ideas o nuevos aportes para contribuir con la mejora de la institución.

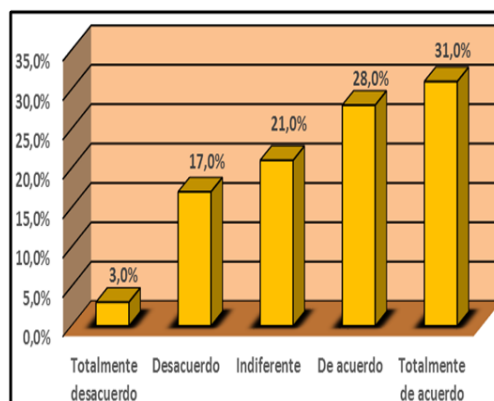
**Porcentajes de la dimensión Comunicación**

Figura 3.4.6. El 59% de los encuestados manifestaron estar totalmente de acuerdo (TA) y de acuerdo (DA) con la Comunicación que se da en la municipalidad de mi Perú, mientras que el 20.0% está en totalmente en desacuerdo (TD) y desacuerdo (D), consideran que la comunicación es débil y el 21% respondió ser indiferente ante la situación.

## IV. DISCUSIÓN

### Hipótesis y objetivo general

Como hipótesis general se determinó que existe relación significativa entre la gestión de recursos humanos y el desarrollo de la identidad corporativa de los colaboradores de la Municipalidad de Mi Perú, Callao, 2017, donde se tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre la Calidad de Gestión de Recursos Humanos y el desarrollo de la Identidad corporativa de los Colaboradores de la Municipalidad de Mi Perú, Callao, 2017. Mediante la Prueba Rho de Spearman se demostró que con un nivel de significancia que se encuentra en el punto 3.2.1 (bilateral) menor a 0.05, es decir " $0.00 < 0.05$ ", por ende, se rechaza la hipótesis nula.

Además, ambas variables poseen una correlación de 0.791 (tabla 3.2.1.1); lo cual indica que es una relación positiva muy fuerte. Por lo tanto, se acepta la hipótesis de investigación indicando que existe relación positiva muy fuerte entre la gestión de recursos humanos y el desarrollo de la identidad corporativa de los Colaboradores de la Municipalidad de Mi Perú, Callao, 2017, por ende, el objetivo general queda demostrado.

Melgarejo (2016) en la tesis de licenciatura orientada a la "Gestión del talento humano y comunicación interna en trabajadores profesionales en la oficina general de administración del MINEDU. Lima. 2016, en la universidad César Vallejo", tuvo como objetivo general determinar la relación entre la Gestión del talento humano y comunicación interna en trabajadores profesionales de la Oficina General de Administración del MINEDU. Lima. 2016.

El resultado del coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.805 indica que existe relación positiva entre las variables además se encuentra en el nivel de correlación alta y siendo el nivel de significancia bilateral  $p=0.000 < 0.01$  se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis general; se concluye que: La gestión del talento humano se relaciona significativamente con la comunicación interna en trabajadores profesionales de la Oficina General de Administración del MINEDU. Lima. 2016. Se coincide con la conclusión de la tesis de Melgarejo ya que existe una relación entre las variables mencionadas, la cual podemos afirmar



que al implementar estrategias se logrará tener un mejor ambiente de trabajo y una comunicación efectiva, generando que se puedan realizar trabajos en equipo y que haya un mejor desempeño de los colaboradores.

La teoría Y según McGregor (1971) nos indica, que los colaboradores tienen actitudes positivas para con el cumplimiento de sus funciones, y para contribuir en el desarrollo de los objetivos planteados, por lo tanto, si se observa motivación gracias a las correctas gestiones, entonces habrá resultados positivos en distintos aspectos.

### **Primera hipótesis y objetivo específico**

Como hipótesis específico 1 se determinó que existe relación significativa entre la Evaluación de Desempeño y el desarrollo de la Identidad corporativa de los Colaboradores de la Municipalidad de Mi Perú, Callao, 2017, donde se tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre la Evaluación de Desempeño y el desarrollo de la Identidad corporativa de los Colaboradores de la Municipalidad de Mi Perú, Callao, 2017. Mediante la Prueba Rho de Spearman se demostró que con un nivel de significancia que se encuentra en el punto 3.2.2 (bilateral) menor a 0.05, es decir  $0.00 < 0.05$ , por ende se rechaza la hipótesis nula.

Además, ambas variables poseen una correlación de 0.762 (tabla 3.2.2.1); lo cual indica que es una relación positiva muy fuerte. Por lo tanto, se acepta la hipótesis de investigación indicando que existe relación positiva muy fuerte relación significativa entre la evaluación del desempeño y el desarrollo de la Identidad corporativa de los Colaboradores de la Municipalidad del Distrito de Mi Perú, Callao, 2017, por ende, el objetivo general queda demostrado.

Guillen (2015) en la tesis de licenciatura orientada a la “Comunicación organizacional interna y el desempeño laboral en la empresa SIC Lideres en servicios – Independencia -2015, en la universidad César Vallejo” que tiene como objetivo determinar la relación entre la comunicación organizacional interna y desempeño laboral en la empresa Sic Lideres en Servicio. Es necesario considerar la uniformidad de criterios y de políticas para compensar la

descentralización de las operaciones y el flujo de información dentro de la empresa.

Asimismo, el estudio es de tipo básica y de campo un nivel correlacional, se realizó mediante una metodología cuantitativa a un nivel correlacional. Luego de haber realizado la contrastación de las hipótesis se puede concluir que existe una alta correlación positiva de 0.752 y una significancia de (0.000, menor a 0.05); entre la comunicación organizacional interna y el desempeño laboral en la empresa SIC Lideres en Servicios – Independencia - 2015.

Se coincide con la conclusión de la tesis de Guillen ya que existe una relación entre las variables mencionadas como lo indica el resultado al aplicar el método de correlaciones, la cual, se puede mencionar que la comunicación organizacional es un factor fundamental porque mediante ello podemos identificar las necesidades de los colaboradores, permitiendo que puedan absolver sus dudas e inquietudes contribuyendo así en la mejora del cumplimiento de sus funciones.

La teoría del campo según Kurt (1944) afirma que el comportamiento de las personas en una organización se ve influenciado por el entorno en la teoría del campo, es decir que, al no haber una correcta comunicación organizacional, se verá afectado el desempeño de los colaboradores.

### **Segunda hipótesis y objetivo específico**

Como hipótesis específica 2 se determinó que existe relación significativa entre el Clima laboral y el desarrollo de la Identidad corporativa de los Colaboradores de la Municipalidad de Mi Perú, Callao, 2017, donde se tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre la Clima laboral y el desarrollo de la Identidad corporativa de los Colaboradores de la Municipalidad de Mi Perú, Callao, 2017. Mediante la Prueba Rho de Spearman se demostró que con un nivel de significancia que se encuentra en el punto 3.2.3 (bilateral) menor a 0.05, es decir “ $0.00 < 0.05$ ”, por ende, se rechaza la hipótesis nula.

Además, ambas variables poseen una correlación de 0.662 (tabla 3.2.3.1); lo cual indica que es una relación positiva considerable entre la Clima laboral y el

desarrollo de la Identidad corporativa de los Colaboradores de la Municipalidad de Mi Perú, Callao, 2017.

Por lo tanto, se acepta la hipótesis de investigación indicando que existe relación significativa entre el clima laboral y el desarrollo de la Identidad corporativa de los Colaboradores de la Municipalidad del Distrito de Mi Perú, Callao, 2017, por ende, el objetivo general queda demostrado.

Quino (2016) en la tesis de licenciatura orientada a la “Comunicación interna y el ambiente laboral en la Reniec. Santa Beatriz. Lima, en la universidad César Vallejo”, tuvo como objetivo general determinar la relación entre la comunicación interna y ambiente laboral en el Reniec. Santa Beatriz. Lima. 2016. La población estuvo conformada por 110 trabajadores administrativos del Reniec. Santa Beatriz. Lima. 2016, se consideró como muestra al mismo número de la población en las cuales se han estudiado las variables: comunicación interna y el ambiente laboral.

El método empleado en la investigación fue el hipotético-deductivo. Asimismo, utilizó para su propósito el diseño no experimental de nivel correlacional de corte transeccional, que recogió la información en un período específico, que se desarrolló al aplicar encuesta de comunicación interna de G y F asesores y la encuesta de ambiente laboral de Acero Y, todos con escala de Likert, que brindaron información acerca de la relación que existe entre comunicación interna y ambiente laboral, en sus distintas dimensiones. El resultado del coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.544 indica que existe relación positiva entre las variables además se encuentra en el nivel de correlación moderada y siendo el nivel de significancia bilateral  $p=0.000<0.01$  (altamente significativo), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis general; se concluye que: La comunicación interna se relaciona significativamente con el clima laboral en el Reniec. Santa Beatriz. Lima. 2016.

Se coincide con la conclusión de la tesis de Quino ya que existe una relación entre las variables mencionadas, además en lo que respecta a la metodología hemos aplicado los mismos pasos a seguir y en la correlación coincide en que se obtuvo una correlación positiva considerable, con respecto a las conclusiones se puede mencionar que la comunicación interna es importante

porque ayuda a que los colaboradores puedan identificar las debilidades que posee la empresa con respecto a los factores internos, la cual influye positivamente en el clima laboral de la organización.

La teoría del campo según Kurt (1944) afirma que las personas nos adaptamos al entorno de la organización y nos comprometemos con los objetivos planteados, brindando aportes favorables para su desarrollo.

### **Tercera hipótesis y objetivo específico**

Como hipótesis específica 3 se determinó que existe relación significativa entre la cultura organizacional y el desarrollo de la Identidad corporativa de los Colaboradores de la Municipalidad de Mi Perú, Callao, 2017, donde se tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre la cultura organizacional y la Identidad corporativa de los Colaboradores de la Municipalidad de Mi Perú, Callao, 2017. Mediante la Prueba Rho de Spearman se demostró que con un nivel de significancia que se encuentra en el punto 3.2.4 (bilateral) menor a 0.05, es decir " $0.00 < 0.05$ ", por ende, se rechaza la hipótesis nula.

Además, ambas variables poseen una correlación de 0.677 (tabla 3.2.4.1); lo cual indica que es una relación positiva considerable entre la cultura organizacional y el desarrollo de la Identidad corporativa de los Colaboradores de la Municipalidad de Mi Perú, Callao, 2017. Por lo tanto, se acepta la hipótesis de investigación indicando que existe relación significativa entre la cultura organizacional y el desarrollo de la Identidad corporativa de los Colaboradores de la Municipalidad del Distrito de Mi Perú, Callao, 2017, por ende el objetivo general queda demostrado.

Ortiz (2008) en la tesis para obtener el grado de comunicador organizacional titulada "Construyendo identidad corporativa de desde la cultura organizacional en eléctricos y ferretería Delta Ltda., en la universidad Javeriana, Bogotá", tuvo como objetivo general diagnosticar los problemas más influyentes – en relación a la identidad corporativa de Eléctricos y Ferretería Delta Ltda.- con el fin de identificar sus causas y consecuencias.

Asimismo, se empleó una investigación cualitativa en donde se aplicó una entrevista estructurada personalizada, a los gerentes de la empresa, con el fin de

obtener resultados certeros, con respeto a las variables descritas. Como principales resultados nos indica que se debe concientizar al gerente y personal de la empresa sobre la problemática estructural y cultural que se está generando internamente, y que está afectando directamente al progreso organizacional y personal, Definir el proyecto de comunicación empresarial con el apoyo y colaboración de la gerencia y re direccionar la ideología corporativa de la empresa.

Se coincide con la conclusión de la tesis de Ortiz ya que existe una relación entre las variables mencionadas, y podemos indicar que es importante concientizar como lo menciona Ortiz empezando por los altos mandos y luego por el personal, concientizar para poder llevar a cabo estrategias que permitan la mejora de la cultura ya que mediante ello se puede construir una identidad corporativa que integre a la institución y los colaboradores.

La teoría Y según McGregor (1944) afirma que los seres humanos tienen la iniciativa de realizar grandes cosas, desea cooperar y lograr objetivos.

## V. CONCLUSIONES

- 5.1.** Se ha cumplido con determinar que, si existe relación entre la gestión de recursos humano y el desarrollo de la identidad corporativa de los colaboradores de la municipalidad de Mi Perú, 2017, ya que la correlación de Rho Spearman tabla 3.2.1.1 para ambas variables tiene el valor de 0,791. el mismo que ubicado en la tabla 3.2.1 de correlaciones Según los autores Hernández, S, Fernández, C y Baptista, P. está tipificada como correlación positiva muy fuerte. Así mismo la significancia encontrada es 0,00 que es menor que la significación de la investigación 0,05 es decir ( $0,00 < 0,05$ ) lo que implica por la regla de decisiones que se rechaza la Hipótesis Nula y se acepta la Hipótesis de la investigación, es decir se ha probado como verdad la Hipótesis General.
- 5.2.** Con respecto al primer objetivo específico consiste en determinar si existe relación entre la evaluación del desempeño y el desarrollo de la identidad corporativa de los colaboradores de la municipalidad de Mi Perú, 2017. Según los resultados estadísticos se ha cumplido que existe la relación entre ambas variables, ya que en la Prueba Rho Spearman ubicado en la tabla 3.2.2.1 muestra que ambas variables tienen el valor de 0,762 el mismo que ubicado en la tabla 3.2.1 de correlaciones Según los autores Hernández, S y Fernández, C y Baptista, P. está tipificada como correlación positiva muy fuerte. Así mismo la significancia encontrada es 0,00 que es menor que la significación de la investigación 0,05 es decir ( $0,00 < 0,05$ ), es decir se ha probado como verdad la hipótesis específica 1.
- 5.3.** Con respecto al segundo objetivo específico consiste en determinar si existe relación entre el clima laboral y el desarrollo de la identidad corporativa de los colaboradores de la municipalidad de Mi Perú, 2017. Según los resultados estadísticos se ha cumplido que existe la relación entre ambas variables, ya que en la Prueba Rho Spearman ubicado en la tabla 3.2.3.1 muestra que ambas variables tienen el valor de 0,662 el

mismo que ubicado en la tabla 3.2.1 de correlaciones Según los autores Hernández, S y Fernández, C y Baptista, P. Está tipificada como correlación positiva considerable. Así mismo la significancia encontrada es 0,00 que es menor que la significación de la investigación 0,05 es decir ( $0,00 < 0.05$ ), es decir se ha probado como verdad la hipótesis específica 2.

- 5.4.** Con respecto al tercer objetivo específico consiste en determinar si existe relación entre la cultura organizacional y el desarrollo de la identidad corporativa de los colaboradores de la municipalidad de Mi Perú, 2017. Según los resultados estadísticos se ha cumplido que existe la relación entre ambas variables, ya que en la Prueba Rho Spearman ubicado en la tabla 3.2.4.1 muestra que ambas variables tienen el valor de 0,677 el mismo que ubicado en la tabla 3.2.1 de correlaciones Según los autores Hernández, S y Fernández, C y Baptista, P. Está tipificada como correlación positiva considerable. Así mismo la significancia encontrada es 0,00 que es menor que la significación de la investigación 0,05 es decir ( $0,00 < 0.05$ ), es decir se ha probado como verdad la hipótesis específica 3.

## **VI. RECOMENDACIONES**

En función a los resultados obtenidos, se establecen algunas recomendaciones tanto para la municipalidad de Mi Perú, objeto de estudio, como para otras organizaciones.

- 6.1.** El área de recursos humanos está realizando un trabajo eficiente como lo hemos observado en la presente investigación, pero para reforzar su correcta gestión se debe implementar en cada área programas de motivación para que los colaboradores puedan seguir brindando a la institución mejores y mayores aportes.
- 6.2.** Brindar incentivos a los colaboradores que tengan un mejor Desarrollo en las actividades que se les asigna.
- 6.3.** Enfocarse en el Clima Laboral ya que como hemos observado anteriormente nos indicaba que es una correlación positiva considerable, si bien está dentro de lo óptimo se podría aplicar aún mejores estrategias como; establecer programas sobre la organización, en la cual abarque temas sobre el clima laboral y brindar capacitaciones constantes a los colaboradores para que mejoren su desempeño y puedan tener conocimientos sobre las distintas áreas que conforma la institución.
- 6.4.** En lo que respecta a la cultura organizacional observamos que tiene una correlación positiva considerable y se tendría que reforzar este factor importante que involucra a toda la organización, estableciendo políticas en el que se promueva el trabajo en equipo.



## VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Guillen, D. (2015). Comunicación organizacional interna y el desempeño laboral en la empresa SIC Lideres en servicios – Independencia -2015. Universidad Privada César Vallejo, Lima.
- Quino, G. (2016). Comunicación interna y el ambiente laboral en la Reniec. Santa Beatriz. Lima, 2016. Universidad Privada César Vallejo, Lima.
- Melgarejo, A. (2016) Gestión del talento humano y comunicación interna en trabajadores profesionales en la oficina general de administración del MINEDU, 2016. Universidad Privada César Vallejo, Lima.
- Ortiz, J. (2008) Construyendo identidad corporativa de desde la cultura organizacional en eléctricos y ferretería Delta Ltda., 2008. Universidad Javeriana, Bogotá.
- Mora, L. (2008) Propuesta para la gestión del talento humano y la comunicación en CNT sistemas de información S.A.”, 2008. Universidad Javeriana, Colombia.
- Gonzales, E. (2014) Comunicación efectiva factor determinante en el desempeño laboral del personal de la dirección de recursos humanos de la policía del estado Carabobo, 2014. Universidad de Carabobo, Valencia.
- Chiavenato, I. (2009). Gestión del Talento Humano. México: Crítica
- Chiavenato, I. (2011). Administración de Recursos Humanos: Crítica
- Sampieri, H. (2003). Investigación científica. Recuperado de <http://metodos-comunicacion.sociales.uba.ar/files/2014/04/Hernandez-Sampieri-Cap-1.pdf>
- Corral, F. (2007). Evaluación del Desempeño. Recuperado de [http://api.eoi.es/api\\_v1\\_dev.php/fedora/asset/eoi:48241/componente48239.pdf](http://api.eoi.es/api_v1_dev.php/fedora/asset/eoi:48241/componente48239.pdf)
- Pérez, J. y Merino, M. (2014). Definición de rendimiento laboral. Recuperado de <https://definicion.de/rendimiento-laboral/>
- Torres, M. (2008). La productividad concepto y factores. Recuperado de <http://infocalser.blogspot.pe/2008/07/la-productividad-concepto-y-factores.html>

- Gamboa, E. (2010). Satisfacción laboral: Descripción teórica de sus determinantes. Recuperado de <http://www.psicologiacientifica.com/satisfaccion-laboral-determinantes/>
- Dorta, A. (2014). Cultura Organizacional. Recuperado de <http://centrodedesarrollogerencial.blogspot.pe/2014/05/cultura-organizacional.html>
- Kurt, L. (2007). Kurt Lewin y la Teoría del Campo. Recuperado de <https://psicologia.laguia2000.com/general/kurt-lewin-y-la-teoria-del-campo>
- Capriotti, P. (2009). Branding Corporativo, fundamentos para la gestión estratégica de la Identidad Corporativa. Recuperado de <http://www.analisisdemedios.com/branding/BrandingCorporativo.pdf>
- Pérez, J. y Gardey, A. (2012). Definición de percepción. Recuperado de <https://definicion.de/percepcion/>
- Chiavenato, I. (2004). Introducción a la Teoría General de la Administración. Recuperado de <https://www.gestiopolis.com/estructura-organizacional-tipos-organizacion-organigramas>
- Pérez, J. y Gardey, A. (2012). Definición de compromiso. Recuperado de <https://definicion.de/compromiso/>
- Campos, J. (2015). La importancia de la comunicación en la empresa. Recuperado de <https://www.grupofemxa.es/la-importancia-de-la-comunicacion-en-la-empresa/>
- Muñiz, R. (2017). La comunicación corporativa: imagen, relaciones públicas y responsabilidad social corporativa. Recuperado de <http://www.marketing-xxi.com/la-comunicacion-corporativa%3A-imagen%2C-relaciones-publicas-y-responsabilidad-social-corporativa-89.htm>
- Urcola, J y Nerea Martiarena (2015) Manual práctico de comunicación empresarial. Madrid, España: ESIC Editorial.
- Acosta, J (2011) Trabajo en equipo. Madrid, España: ESIC Editorial.
- Alles, M (2004) Diccionario de Comportamientos: gestión por competencias: Como descubrir las competencias a través de los comportamientos. Granica Ediciones.

## ANEXO

### CUESTIONARIO

**OBJETIVO:** Determinar la relación que existe entre la Calidad de Gestión de Recursos Humanos y el desarrollo de la Identidad corporativa de los Colaboradores de la Municipalidad de Mi Perú, Callao, 2017.

**INSTRUCCIONES:** Marque con una **X** la alternativa que usted considera válida de acuerdo al ítem en los casilleros siguientes

TOTALMENTE DESACUERDO	DESACUERDO	INDIFERENTE	DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO
0-1	1-2	2-3	3-4	4-5

	ITEMS	VALORACIÓN				
		TD	D	I	A	TA
1	Usted persiste hasta que alcanza la meta acordada, planteada por su Jefe Inmediato en la Municipalidad donde labora.					
2	Usted es constante en cualquier tarea que emprende en la Municipalidad.					
3	Usted mantiene un ritmo de trabajo sostenido durante sus labores.					
4	Usted está conforme con las labores que actualmente realiza.					
5	Usted muestra interés permanente por superarse y se esfuerza por lograrlo.					
6	Por su actitud, preparación y conducta, Usted se considera una persona valiosa dentro de la Municipalidad.					
7	Usted se siente satisfecho con su condición Laboral en la Municipalidad.					
8	Usted Trabaja sin interrupciones a lo largo de la Jornada laboral.					
9	Usted considera que la mayoría de los colaboradores se sienten ligados emocionalmente a la Municipalidad.					
10	Su interés por Laborar en la Municipalidad proviene desde antes de ingresar a trabajar aquí.					
11	Pertenecer a la Municipalidad es una cuestión de necesidad y no de prestigio.					
12	Los Trabajadores de la Municipalidad poseen elevadas cualidades Personales.					
13	Al ingresar a Laborar a la Municipalidad mejoro mi prestigio y estatus laboral.					
14	En la Población no existe una buena opinión sobre la Municipalidad.					
15	Usted considera que los Cargos y Ascensos se hacen por Méritos.					
16	Estoy dedicado a conocer la Historia, Plan Estratégico y Reglamentos de la Municipalidad.					
17	Se siente Usted orgulloso de comunicar a su entorno que labora en esta Municipalidad.					
18	En el Área donde labora dentro de la Municipalidad, Usted establece relaciones con sus Colegas.					

## ANEXO 2 VALIDACIÓN DE CUESTIONARIO A JUICIO DE EXPERTOS

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS							
Título de la investigación: La Calidad de Gestión de Recursos humanos y el desarrollo de la Identidad Corporativa de los Colaboradores de la Municipalidad de Mí Perú, 2017.							
Apellidos y nombres del investigador: Altamirano Torres, Marjeory Paola							
Apellidos y nombres del experto: <u>REY CORDOVA NERIDA GLADYS</u>							
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERACIONES / SUGERENCIAS
Recursos Humanos	Evaluación de Desempeño	Rendimiento	1. Usted persiste hasta que alcanza la meta acordada, planteada por su Jefe Inmediato en la Municipalidad donde labora.	Totalmente de Acuerdo De Acuerdo Indiferente Desacuerdo Totalmente Desacuerdo	X		
		Productividad	2. Usted es constante en cualquier tarea que emprende en la Municipalidad.		X		
			3. Usted mantiene un ritmo de trabajo sostenido durante sus labores.		X		
	Clima Laboral		4. Usted está conforme con las labores que actualmente realiza.		X		
			5. Usted muestra interés permanente por superarse y se esfuerza por lograrlo.		X		
			6. Por su actitud, preparación y conducta, Usted se considera una persona valiosa dentro de la Municipalidad.		X		
			7. Usted se siente satisfecho con su condición Laboral en la Municipalidad.		X		
Cultura Organizacional	Adaptabilidad	8. Usted Trabaja sin interrupciones a lo largo de la Jornada laboral.	X				
Identidad Corporativa	Imagen corporativa	Percepción	9. Usted considera que la mayoría de los colaboradores se sienten ligados emocionalmente a la Municipalidad.		X		
			10. Su interés por Laborar en la Municipalidad proviene desde antes de ingresar a trabajar aquí.		X		
			11. Pertenecer a la Municipalidad es una cuestión de necesidad y no de prestigio.		X		
			12. Los Trabajadores de la Municipalidad poseen elevadas cualidades Personales.		X		
			13. Al ingresar a Laborar a la Municipalidad mejoro mi prestigio y estatus laboral.		X		
			14. En la Población no existe una buena opinión sobre la Municipalidad.		X		
	Realidad Corporativa	Estructura Organizacional	Comunicación Corporativa	15. Usted considera que los Cargos y Ascensos se hacen por Méritos.	X		
				16. Estoy dedicado a conocer la Historia, Plan Estratégico y Reglamentos de la Municipalidad.	X		
				17. Se siente Usted orgulloso de comunicar a su entorno que labora en esta Municipalidad.	X		
				18. En el Área donde labora dentro de la Municipalidad, Usted establece relaciones con sus Colegas.	X		
Firma del experto							
Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.							
Fecha <u>12/06/17</u>							

**MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS**

Título de la investigación: La Calidad de Gestión de Recursos humanos y el desarrollo de la Identidad Corporativa de los Colaboradores de la Municipalidad de Mí Perú, 2017.

Apellidos y nombres del investigador: Altamirano Torres, Marjeory Paola

Apellidos y nombres del experto: RÍOS DIAZ ORLANDO HUGO

ASPECTO POR EVALUAR				OPINIÓN DEL EXPERTO			
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
Recursos Humanos	Evaluación de Desempeño	Rendimiento	1. Usted persiste hasta que alcanza la meta acordada, planteada por su Jefe Inmediato en la Municipalidad donde labora.	Totalmente de Acuerdo De Acuerdo Indiferente Desacuerdo Totalmente Desacuerdo	X		
		Productividad	2. Usted es constante en cualquier tarea que emprende en la Municipalidad.		X		
	Clima Laboral	Satisfacción	3. Usted mantiene un ritmo de trabajo sostenido durante sus labores.		X		
			4. Usted está conforme con las labores que actualmente realiza.		X		
		Adaptabilidad	5. Usted muestra interés permanente por superarse y se esfuerza por lograrlo.		X		
			6. Por su actitud, preparación y conducta, Usted se considera una persona valiosa dentro de la Municipalidad.		X		
	Cultura Organizacional	Adaptabilidad	7. Usted se siente satisfecho con su condición Laboral en la Municipalidad.		X		
			8. Usted Trabaja sin interrupciones a lo largo de la Jornada laboral.		X		
Identidad Corporativa	Imagen corporativa	Percepción	9. Usted considera que la mayoría de los colaboradores se sienten ligados emocionalmente a la Municipalidad.	X			
			10. Su interés por Laborar en la Municipalidad proviene desde antes de ingresar a trabajar aquí.	X			
			11. Pertenecer a la Municipalidad es una cuestión de necesidad y no de prestigio.	X			
			12. Los Trabajadores de la Municipalidad poseen elevadas cualidades Personales.	X			
			13. Al ingresar a Laborar a la Municipalidad mejoro mi prestigio y estatus laboral.	X			
			14. En la Población no existe una buena opinión sobre la Municipalidad.	X			
	Realidad Corporativa	Estructura Organizacional	Comunicación Corporativa	15. Usted considera que los Cargos y Ascensos se hacen por Méritos.	X		
				16. Estoy dedicado a conocer la Historia, Plan Estratégico y Reglamentos de la Municipalidad.	X		
				17. Se siente Usted orgulloso de comunicar a su entorno que labora en esta Municipalidad.	X		
				18. En el Área donde labora dentro de la Municipalidad, Usted establece relaciones con sus Colegas.	X		

Firma del experto

*[Firma manuscrita]*

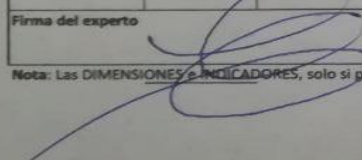
Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

Fecha 12/06/17

**MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS**

Título de la investigación: La Calidad de Gestión de Recursos humanos y el desarrollo de la Identidad Corporativa de los Colaboradores de la Municipalidad de Mi Perú, 2017.  
 Apellidos y nombres del investigador: Altamirano Torres, Marjeory Paola  
 Apellidos y nombres del experto: CASMA ZARATE CARLOS

ASPECTO POR EVALUAR				OPINIÓN DEL EXPERTO			
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
Recursos Humanos	Evaluación de Desempeño	Rendimiento	1. Usted persiste hasta que alcanza la meta acordada, planteada por su Jefe Inmediato en la Municipalidad donde labora.	Totalmente de Acuerdo De Acuerdo Indiferente Desacuerdo Totalmente Desacuerdo	<input checked="" type="checkbox"/>		
		Productividad	2. Usted es constante en cualquier tarea que emprende en la Municipalidad.		<input checked="" type="checkbox"/>		
			3. Usted mantiene un ritmo de trabajo sostenido durante sus labores.		<input checked="" type="checkbox"/>		
	Clima Laboral		4. Usted está conforme con las labores que actualmente realiza.		<input checked="" type="checkbox"/>		
			5. Usted muestra interés permanente por superarse y se esfuerza por lograrlo.		<input checked="" type="checkbox"/>		
	Cultura Organizacional	Satisfacción	6. Por su actitud, preparación y conducta, Usted se considera una persona valiosa dentro de la Municipalidad.		<input checked="" type="checkbox"/>		
			7. Usted se siente satisfecho con su condición Laboral en la Municipalidad.		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Adaptabilidad	8. Usted Trabaja sin interrupciones a lo largo de la Jornada laboral.		<input checked="" type="checkbox"/>		
Identidad Corporativa	Imagen corporativa	Percepción	9. Usted considera que la mayoría de los colaboradores se sienten ligados emocionalmente a la Municipalidad.	<input checked="" type="checkbox"/>			
			10. Su interés por Laborar en la Municipalidad proviene desde antes de ingresar a trabajar aquí.	<input checked="" type="checkbox"/>			
			11. Pertenecer a la Municipalidad es una cuestión de necesidad y no de prestigio.	<input checked="" type="checkbox"/>			
			12. Los Trabajadores de la Municipalidad poseen elevadas cualidades Personales.	<input checked="" type="checkbox"/>			
			13. Al Ingresar a Laborar a la Municipalidad mejoro mi prestigio y estatus laboral.	<input checked="" type="checkbox"/>			
			14. En la Población no existe una buena opinión sobre la Municipalidad.	<input checked="" type="checkbox"/>			
	Realidad Corporativa	Estructura Organizacional		15. Usted considera que los Cargos y Ascensos se hacen por Méritos.	<input checked="" type="checkbox"/>		
				16. Estoy dedicado a conocer la Historia, Plan Estratégico y Reglamentos de la Municipalidad.	<input checked="" type="checkbox"/>		
		Compromiso	17. Se siente Usted orgulloso de comunicar a su entorno que labora en esta Municipalidad.	<input checked="" type="checkbox"/>			
		Comunicación Corporativa	18. En el Área donde labora dentro de la Municipalidad, Usted establece relaciones con sus Colegas.	<input checked="" type="checkbox"/>			

Firma del experto 

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la Investigación y de las variables.

Fecha 12/06/17

**ANEXO 3**  
**MATRIZ DE CONSISTENCIA**

<b>“La Calidad de Gestión de Recursos Humanos y el desarrollo de la Identidad corporativa de los Colaboradores de la Municipalidad de Mi Perú, 2017”</b>						
<b>PROBLEMA</b>	<b>OBJETIVO</b>	<b>HIPOTESIS</b>	<b>VARIABLES</b>	<b>DIMENSIONES</b>	<b>MÉTODO</b>	<b>POBLACIÓN Y MUESTRA</b>
<b>GENERAL:</b> ¿Qué relación existe entre la Calidad de Gestión de Recursos Humanos y el desarrollo de la Identidad corporativa de los Colaboradores de la Municipalidad de Mi Perú, Callao, 2017?	<b>GENERAL:</b> Determinar la relación que existe entre la Calidad de Gestión de Recursos Humanos y el desarrollo de la Identidad corporativa de los Colaboradores de la Municipalidad de Mi Perú, Callao, 2017.	<b>GENERAL:</b> Existe relación significativa entre la Calidad de Gestión de Recursos Humanos y el desarrollo de la Identidad corporativa de los Colaboradores de la Municipalidad de Mi Perú, Callao, 2017.	<b>VARIABLE 1:</b> <b>Calidad de Gestión Recursos Humanos</b>	EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO	La investigación es hipotético - deductivo	Población: La totalidad de las personas que trabajan en la Municipalidad de Mi Perú es de 650 colaboradores, ellos se encuentran distribuidos en las distintas áreas de la Institución. Muestra: 100 Colaboradores
				CLIMA ORGANIZACIONAL		
				CULTURA ORGANIZACIONAL	Cuantitativo	
<b>ESPECIFICOS:</b> a) ¿Qué relación existe entre la Evaluación de Desempeño y el desarrollo de la Identidad corporativa de los Colaboradores de la Municipalidad de Mi Perú, Callao, 2017? b) ¿Qué relación existe entre el Clima Laboral y el desarrollo de la Identidad corporativa de los Colaboradores de la Municipalidad de Mi Perú, Callao, 2017? c) ¿Qué relación existe entre la Cultura Organizacional y el desarrollo de la Identidad corporativa de los Colaboradores de la Municipalidad de Mi Perú, Callao, 2017?	<b>ESPECIFICOS</b> a) Determinar la Relación que existe entre la Evaluación de Desempeño y el desarrollo de la Identidad corporativa de los Colaboradores de la Municipalidad de Mi Perú, Callao, 2017 b) Determinar la relación que existe entre el Clima Laboral y el desarrollo de la Identidad corporativa de los Colaboradores de la Municipalidad de Mi Perú, Callao, 2017. c) Determinar la relación que existe entre la Cultura Organizacional y el desarrollo de la Identidad corporativa de los Colaboradores de la Municipalidad de Mi Perú, Callao, 2017.	<b>ESPECIFICOS:</b> a) Existe una relación significativa entre la Evaluación de Desempeño y el desarrollo de la Identidad corporativa de los Colaboradores de la Municipalidad de Mi Perú, Callao, 2017. b) Existe una relación significativa entre el Clima Laboral y el desarrollo de la Identidad corporativa de los Colaboradores de la Municipalidad de Mi Perú, Callao, 2017. c) Existe una relación significativa entre la Cultura Organizacional y el desarrollo de la Identidad corporativa de los Colaboradores de la Municipalidad de Mi Perú, Callao, 2017.	<b>VARIABLE 2:</b> <b>Desarrollo de la Identidad Corporativa</b>	IMAGEN CORPORATIVA	<b>TIPO</b>	<b>TÉCNICAS</b> Encuesta con escala tipo Likert
					Aplicada	
					<b>NIVEL</b>	
					Descriptivo – correlacional	
					<b>DISEÑO</b>	<b>INSTRUMENTOS</b>
					No experimental y de corte Transeccional	
			REALIDAD CORPORATIVA			
			COMUNICACIÓN			

feedback studio | La calidad de gestión de recursos humanos y el desarrollo de la identidad corporativa de los colaborador. -- /0



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

La calidad de gestión de recursos humanos y el desarrollo de la identidad corporativa de los colaboradores de la Municipalidad de Mi Perú, 2017

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN**

**AUTORA**  
ALTAMIRANO TORRES, Marjory Paola

**ASESORA**  
MSc. MAIRENA FOX, Liliana

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**  
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO  
LIMA - PERÚ  
Año 2017

**Resumen de coincidencias** ✕

18 %

Coincidencia 1 de 4  
Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés (Beta)

**Coincidencias**

1	javeriana.edu.co Fuente de Internet	2 %	>
2	www.repositorioacade...	1 %	>
3	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	1 %	>
4	recursosbiblio.url.edu.gt Fuente de Internet	1 %	>
5	www.scribd.com Fuente de Internet	1 %	>
6	Entregado a Carlos Tes... Trabajo del estudiante	1 %	>

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / <b>Vicerrectorado de Investigación y Calidad</b>	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	--	--------	-----------



**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Yo, **MSc. Petronila Liliana Mairena Fox**, docente de la Facultad de Ciencias Empresariales y Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo, Lima Norte, revisor de la tesis titulada: "**La calidad de gestión de recursos humanos y el desarrollo de la identidad corporativa de los colaboradores de la Municipalidad de Mi Perú, 2017**", del estudiante **ALTAMIRANO TORRES MARJEORY PAOLA**, he constatado que la investigación tiene un índice de similitud de 18 por ciento, verificable en el reporte de originalidad del programa TURNITIN.

La suscrita analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Los Olivos, 15 de diciembre de 2017

**MSc. Petronila Liliana Mairena Fox**

**Docente Asesor**

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------